

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

**ILMAVOIMIEN JOHTAMISJÄRJESTELMÄALAN VARUSMIESPALVELUKSEN
REKRYTOINNIN NÄKYVYYS KUTSUNTAIKÄISELLE**

Kandidaatintutkielma

Kadetti
Jussi Rusila

Kadettikurssi 97
Ilmasotalinja

Maaliskuu 2013

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi	Linja
Kadettikurssi 97	Ilmasotalinja/johtamisjärjestelmäopintosuunta
Tekijä	
Kadetti Jussi Rusila	
Tutkielman nimi	
ILMAVOIMIEN JOHTAMISJÄRJESTELMÄALAN VARUSMIESPALVELUKSEN REKRYTOINNIN NÄKYVYYS KUTSUNTAIKÄISELLE	
Oppiaine, johon työ liittyy	Säilytyspaikka
Sotilaspedagogiikka	Maanpuolustuskorkeakoulun kurssikirjasto
Aika maaliskuu 2013	Tekstisivuja 27 Liitesivuja 8
TIIVISTELMÄ	
<p>Hakijamäärät Ilmavoimien johtamisjärjestelmäalan varusmiespalvelukseen ovat tippuneet viimeisten vuosien aikana. Tulevaisuudessa pätevien johtamisjärjestelmäalan tehtävien täyttäminen pätevillä varusmiehillä ei tule ainakaan helpottumaan, pienenevien ikäluokkien ja lukuisien muiden syiden vuoksi. Tutkimuksen rakentuminen lähti liikkeelle kirjoittajan omista kutsuntaikäisenä saaduista kokemuksista, jolloin tutkijalla ei ollut tietoa mahdollisuudesta suorittaa varusmiespalvelus johtamisjärjestelmäalalla.</p> <p>Päätutkimusongelmana on selvittää mistä ja miten kutsuntaikäinen saa tietoa Ilmavoimien johtamisjärjestelmäalasta. Tutkimuksen osaongelmissa on pyritty selvittämään, onko kutsuntaikäiselle saatavilla tietoa johtamisjärjestelmäalan varusmiespalveluksesta. Lisäksi tutkimuksessa on pyritty selvittämään tärkeimmät kanavat, joiden kautta kutsuntaikäiset toivoisivat löytävänsä tietoa.</p> <p>Tärkeimpänä aineistonkeruumenetelmänä tutkimuksessa on käytetty strukturoitua eli lomakehaastattelua. Lomakehaastattelut pidettiin 44:lle Ilmasotakoulun 2/2012 saapumiserän erikoisjoukkohaun kautta palvelukseen astuneelle aliupseerikoulun oppilaalle. Strukturoidun haastattelun lisäksi tutkimuksessa on suoritettu avoimia haastatteluita keskeisesti rekrytoinnin parissa työskenteleville Ilmasotakoulun henkilöille.</p> <p>Tutkimuksesta selvisi, että tärkeimpänä tiedonhakukanavana kutsuntaikäiselle toimii www.ilmavoimat.fi -internetsivut. Haastateltujen ja tutkijan mielipiteet yhtyivät siinä, että rekrytointiin sosiaalisessa mediassa tulee tulevaisuudessa panostaa. Pääongelma johtamisjärjestelmäalan rekrytoinnissa on yhtenäisen rekrytointistrategian puuttuminen Ilmavoimista.</p>	
AVAINSANAT	
Ilmasotakoulu, johtamisjärjestelmäala, varusmieskoulutus, rekrytointi, erikoisjoukkohaku	

ILMAVOIMIEN JOHTAMISJÄRJESTELMÄALAN VARUSMIESPALVELUKSEN REKRYTOINNIN NÄKYVYYS KUTSUNTAIKÄISELLE

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS.....	3
2.1	ILMASOTAKOULU	3
2.2	ERIKOISJOUKKOHAKU JOHTAMISJÄRJESTELMÄALALLE	3
2.3	VARUSMIESKOULUTUS JOHTAMISJÄRJESTELMÄALALLA.....	4
2.4	REKRYTOINTI.....	5
2.5	MARKKINOINTI	5
3	TUTKIMUKSEN TOIMEENPANO JA KULKU	7
3.1	SUUNNITELLUN TUTKIMUKSEN MOTIIVIT.....	7
3.2	TUTKIMUSTULOSTEN HYÖDYNTÄMISMAHDOLLISUUDET	7
3.3	AIKAISEMMIN TEHTY TUTKIMUS	7
3.4	TUTKIMUSONGELMA JA OSAONGELMAT	8
3.5	TUTKIMUSMENETELMÄT	8
3.6	TIEDONKERUUTAVAT.....	10
4	MISTÄ TIETOA LÖYTÄÄ.....	12
4.1	EPÄVIRALLISET TIEDONANTOKANAVAT.....	12
4.2	INTERNET.....	14
4.2.1	ILMAVOIMIEN INTERNETSIVUT	14
4.2.2	MUUT KANAVAT INTERNETISSÄ	15
4.2.3	SOSIAALINEN MEDIA	15
4.3	MESSUT JA MUUT TAPAHTUMAT	17
4.4	KUTSUNNAT JA KOULUVIERAILUT	18
4.5	LEHDET.....	19
4.6	RADIO	20
5	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	21
5.1	REKRYTOINNIN KEHITTÄMISIDEAT	22
5.1.1	VARUSMIESTEN KÄYTTÖ REKRYTOINNISSA.....	22
5.1.2	YHTENÄINEN REKRYTOINTISTRATEGIA	23
5.1.3	SOSIAALINEN MEDIA	24
6	POHDINTA.....	25
6.1	JATKOTUTKIMUSESITYKSET	25
6.2	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS	26

LÄHTEET

LIITTEET

ILMAVOIMIEN JOHTAMISJÄRJESTELMÄALAN VARUSMIESPALVELUKSEN REKRYTOINNIN NÄKYVYYS KUTSUNTAIKÄISELLE

1 JOHDANTO

Rekrytoinnilla on tarkoitus saada haluttuun tehtävään parhaiten soveltuva henkilö. Samainen sääntö koskee Ilmasotakoulussa järjestettävää johtamisjärjestelmäalan varusmiespalvelusta. Johtamisjärjestelmäalan varusmiespalveluksen rekrytoinnin kohteita ovat kutsuntaikäiset asevelvolliset miehet sekä naisten vapaaehtoista asepalvelusta suorittamaan aikovat naiset.

Varusmiespalvelus johtamisjärjestelmäalalla on mielekäs, monipuolinen ja haastava tapa suorittaa asevelvollisuus. Tämä ei kuitenkaan ole kovin monen kutsuntaikäisen tiedossa. Ilmavoimista puhuttaessa kutsuntaikäiselle tulee mieleen lähinnä lentäminen ja mahdollisuus varusmiespalveluksen suorittamiseen lentoreserviupseerikurssilla. Ilmasotakoulussa järjestettävästä johtamisjärjestelmäalan varusmiespalveluksesta ei selkeästi olla niin tietoisia, kuin siitä vain olisi mahdollista. Tikkakoskelle erikoisjoukkoukkohaun kautta varusmieheksi hakeutuu vuosi vuodelta yhä vähemmän kutsuntaikäisiä. Yhtenä syynä tähän voidaan pitää rekrytoinnin ja markkinoinnin puutteellisuutta. Rekrytoinnin ja markkinoinnin määrä on viimeisten vuosien aikana pysynyt vakiona, joten Ilmasotakoulun ja Ilmavoimien olisi mahdollisesti syytä miettiä eri alojensa rekrytoinnin kehittymistä.

Tulevaisuudessa pätevien varusmiesten rekrytointi ei tule todennäköisesti helpottumaan, pienenevien ikäluokkien ja kiristyvien kutsuntatarkastusten vuoksi. Hakijamäärien pitäisi nousta myös siitä syystä, että varusmiespalveluksen keskeytysprosentteja ei ole saatu radikaalisti laskemaan viimeisten vuosien aikana. Tilannetta ei auta se, että varusmiespalvelus ei ole Ilmavoimien tärkeysjärjestyksen ensimmäinen prioriteetti. Varusmieskoulutusta onkin pidetty enemmän ”pakollisena pahana”, kuin suurena mahdollisuutena. Tähän mielipiteeseen yhtyivät kaikki haastattelemani Ilmasotakoulun työntekijät. Koska Suomen puolustaminen perustuu yleiseen asevelvollisuuteen, herättää tämä minussa tutkijana ihmetystä.

Tässä kandidaatintutkielmassa tutkin kutsuntaikäisen nuoren miehen tai naisen mahdollisuuksia saada tietoa erikoisjoukkohaun kautta toteutettavasta Ilmavoimien johtamisjärjestelmäalan varusmiespalveluksesta. Tutkin, miltä kanavilta kutsuntaikäiset löytävät tietoa ja kuinka paljon näiltä kanavilta on saatavilla tietoa johtamisjärjestelmäalan varusmiespalveluksen erikoisjoukkohausta. Lisäksi tutkimuksessa pohdin, miten johtamisjärjestelmäalan rekrytointia voitaisiin kehittää, jotta se tavoittaisi yhä suuremman osan kutsuntaikäisistä.

Tutkimuksessa tärkeässä roolissa on tutkijan oma esiymmärrys aiheesta. Esiymmärryksen tarkoituksena on tuoda esille tutkijan aikaisempi kokemus ja tiedot tutkittavasta aiheesta. Esiymmärryksen esille tuomisella saadaan lähtökohta tulkinnalle, eli tutkija saattaa lukijan tietoiseksi taustanäkemyksistään. Näin tutkija myös asettaa tutkimuksensa kriittisesti tarkasteltavaksi (Luettu 19.3.2013 <http://www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464131489/1194289369433/1194290319182.html>).

Tutkijana omat odotukseni tuloksiin perustuivat omiin kokemuksiini. Odotuksenani oli, että yksittäiselle nuorelle on tarjolla runsaasti tietoa erikoisjoukkohaulla tapahtuvasta Ilmavoimien johtamisjärjestelmäalasta, mutta kutsuntaikäisen oma tietämys alasta rajoittaa kiinnostusta hakeutua kyseiselle alalle.

Ennen tutkimuksen aloittamista oletuksenani oli, että Ilmavoimien internetsivut olisivat pääasiallinen rekrytoinnin kanava, ja että aiheesta kiinnostunut osaisi hakeutua tälle sivustolle. Koska olin itse ollut kerran Ilmasotakoulun puolesta esittelemässä Ilmavoimia Skiexpomessuilla, oletin, että Ilmavoimien internetsivujen lisäksi messut ja muut tapahtumat kuuluisivat olennaisesti Ilmasotakoulun rekrytointistrategiaan. Erityisesti kutsunnat olivat mielikuvissani sellaisia tilaisuuksia, joissa olin kuvitellut johtamisjärjestelmäalan varusmiespalvelusta esiteltävän, siitähän huolimatta, että omissa kutsunnoissani ei tällaista esittelyä ollut.

Oletuksena minulla oli lisäksi, että tietoa olisi kyllä tarjolla erilaisissa medioissa, mutta koko asiasta tietämätön kutsuntaikäinen ei osaisi hakeutua näille tiedonlähteille. Kavereiden kertomukset ovat käytännössä suurin syy miksi tuleva varusmies hakeutuu johtamisjärjestelmäalan varusmiespalvelukseen.

2 TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS

2.1 Ilmasotakoulu

Ilmasotakoulu on Jyväskylän Tikkakoskella sijaitseva Ilmavoimien joukko-osasto, jonka tärkein tehtävä on antaa koulutusta ilmapuolustuksen palkatulle henkilöstölle sekä varusmiehille. ”Ilmasotakoulu on korkeakoulutasoinen sotilasopetuslaitos, joka kouluttaa varusmiehistä, reserviläisistä ja Puolustusvoimien henkilökunnasta osaajia rauhan-, kriisin- ja sodan ajan tehtäviin” (Luettu 10.11.2012 <http://www.ilmavoimat.fi/ilmasotakoulu>).

Ilmasotakoulu kouluttaa vuosittain noin 450 varusmiestä. Varusmiehistä noin puolet astuu palvelukseen erikoisjoukkohaun kautta ja loput normaalin kutsuntaprosessin käyneenä. Johtamisjärjestelmälän lisäksi erikoisjoukkohaun piiriin kuuluvat myös kuljettajakoulutukseen ja lentoreserviupseerikurssille hakeutuvat varusmiehet (Luettu 10.11.2012 <http://www.ilmavoimat.fi/ilmasotakoulu>).

Johtamisjärjestelmälällä työskennellään nimensä mukaisesti johtamisjärjestelmien parissa. Johtamisjärjestelmälä saattaa sanana olla harhaanjohtava, sillä sen parissa työskentelevä ei välttämättä toimi minkäänlaisessa johtaja-asemassa. Johtamisjärjestelmälällä ollaan keskeisesti tekniikan ja teknisten ilmiöiden parissa. Ilmavoimissa merkittävin johtamisjärjestelmälän koulutusta antava joukko-osasto on Ilmasotakoulu, jossa annetaan koulutusta johtamisjärjestelmälällä niin varusmiehille, reserviläisille kuin henkilökunnallekin.

2.2 Erikoisjoukkohaku johtamisjärjestelmälälle

Erikoisjoukkohauulla tarkoitetaan ennen palveluksen alkua erillisen hakuprosessin mukaista vapaaehtoista hakeutumista tiettyihin Ilmasotakoulussa järjestettäviin koulutuksiin. Erikoisjoukkohaun lisäksi johtamisjärjestelmälälle voivat päästä myös normaalisti kutsuntojen kautta varusmiespalvelukseen astuneet. Kaikkien koulutusten, joihin kutsuntaikäinen voi hakeutua erikoisjoukkohaun kautta, palvelusaika on 365 vuorokautta (vuodesta 2013 alkaen 347 vuorokautta (Varusmies 2013, 47)). Erikoisjoukkohaku sisältää niin miehistötehtäviä, kuin aliupseeri- ja reserviupseeritutkintoja. Johtamisjärjestelmälällä varusmiehellä ei kuitenkaan ole mahdollisuus palvella kuin varusmiesjohtajakoulutukseen tähtäävissä tehtävissä (Varusmies 2013, 47). Hakijat valitaan linjoille (pl. elektronisen sodankäynnin linja) palveluskelpoisuusluokan ja aikaisemman koulumenestyksen perusteella (V. Tolkki, henkilökohtainen tiedonanto

13.11.2012). Elektronisen sodankäynnin linjalle oppilaat valitaan erikseen Ilmasotakoulussa järjestettävällä pääsykokeella.

2.3 Varusmieskoulutus johtamisjärjestelmälalla

Ilmasotakoulussa järjestettävään johtamisjärjestelmälän varusmieskoulutukseen kuuluvat viestilinja, johtokeskuslinja sekä kesällä 2013 Riihimäelle Viestikouluun siirtyvä elektronisen sodankäynnin linja. Erikoisjoukkohaulle toteutettava johtamisjärjestelmälän varusmieskoulutus toteutetaan sekä kesän että talven saapumiserissä, poikkeuksena kuitenkin elektronisen sodankäynnin linja, joka koulutetaan saapumiserästä 2/2012 alkaen vain kesän saapumiserissä (CI1680, ELSO-alan varusmiesten erikoisjoukkovalintojen toteuttaminen sekä koulutuksen järjestäminen).

Viestilinjalla varusmiehistä koulutetaan Ilmavoimien tarpeisiin monitaitoisia viestiryhmänjohtajia. Koulutettavien on kyettävä asentamaan ja ylläpitämään erilaisia viestijärjestelmiä, joiden avulla lentokoneet kykenevät tukeutumaan tukikohtaan. Viestilinjaan kuuluvat viestiopintosuunta sekä tutkaopintosuunta. Viestialiupseerikurssilla aliupseerioppilaat koulutetaan joko viestiliikennealiupseereiksi sanomakeskuksiin ja viestijoukkueisiin tai teleasentaja-aliupseereiksi viestihuollollisiin tehtäviin. Tutkaopintosuunnalla oppilaista koulutetaan joka toisessa saapumiserässä tutka-asentaja-aliupseereita (Himanen 2010, 6).

Valvontalinjalla varusmiehet koulutetaan aliupseerikoulussa johtokeskuksiin valvontakeskusryhmän tilannevalvonta-aliupseereiksi sekä reserviupseerikoulussa johtokeskusopintosuunnalla johtokeskusupseereiksi tai taistelunjohtajiksi torjuntakeskuksiin. Aliupseerit saavat pätevyyden tilannevalvojan tehtävään, jossa he työskentelevät pääjohtokeskuksissa tilannevalvojen apulaisena (Himanen 2010, 6). Käytännössä he työskentelevät tutkanäytöllä ja valvovat Suomen ilmatilaa. Reserviupseerikurssin käyneet taistelunjohtajat saavat taistelunjohtokurssin jälkeen johtaa opettajan valvomana hävittäjätorjuntaa. Reserviupseerikurssin jälkeen upseerikokelaat jatkavat palvelustaan yhdessä kolmesta pääjohtokeskuksesta. Vuodesta 2014 alkaen taistelunjohtajat palvelevat vain joko Karjalan Lennoston 7. johtokeskuksessa tai Lapin Lennoston 5. johtokeskuksessa, koska Satakunnan Lennoston 3. pääjohtokeskus lakkautetaan vuoden 2013 loppuun mennessä.

”Elektroninen sodankäynti tarkoittaa sähkömagneettisen säteilyn hyväksikäyttöä oman sodankäynnin edistämiseen ja vastustajan sodankäyntikyvyn heikentämiseen” (Kosola ja Jokinen,

2004, 19). Elektroninen sodankäynti (ELSO) jaetaan länsimaisen käsityksen mukaan elektroniseen suojautumiseen, elektroniseen vaikuttamiseen ja elektroniseen tukeen (Kosola ja Solante, 2003, 23). Elektronisessa sodankäynnissä varusmiehiä koulutetaan sekä aliupseeri-, että reservinupseeritehtäviin. Elektronisen sodankäynnin koulutuksen saaneet varusmiehet toimivat pääsääntöisesti operaattoreina elektronisen tiedustelun ja häirinnän tehtävissä. Elektronisen sodankäynninlinjalle koulutettavaksi valitaan sekä maa- että ilmavoimiin koulutettavia varusmiehiä.

2.4 Rekrytointi

Tietojätti-tietosanakirjan määrittelee rekrytoinnin näin: ”ihmisten: värväämistä, palkkaamista sekä kannattajien, sotilaiden tai jäsenten hankkimista” (Ahola, Kuhlman ja Laitio, 2001). Viitalan (2004, 246) mukaan rekrytointi sisältää kaikki ne toiminnot, jotka vaaditaan, jotta tarvittava työvoima saadaan hankituksi organisaatioon. Rekrytoinnin tavoitteena on saada tiettyyn tehtävään sellainen henkilö, jolla on paras tietotaito, taito, kyvyt ja muut ominaisuudet (englanniksi knowledge, skills, abilities, and other characteristics, KSAOs) (Schmitt ja Chan 1998, 1).

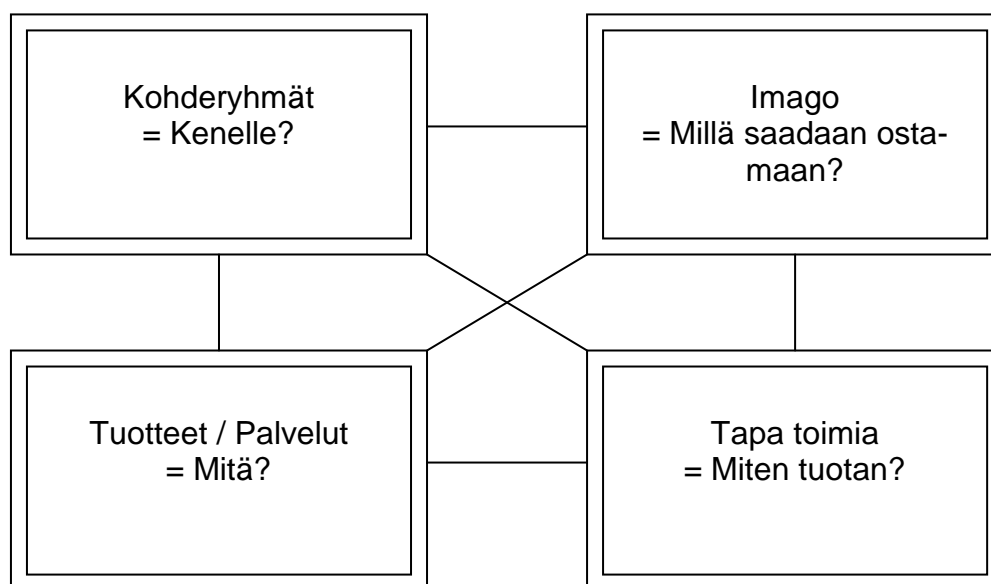
Rekrytointi voidaan yhden määritelmän mukaan jakaa kahteen eri kategoriaan: sisäiseen ja ulkoiseen rekrytointiin (Vaahtio, 2007, 25–30). Sisäisessä rekrytoinnissa pyritään täyttämään avoimet työpaikat organisaatiossa jo valmiiksi palvelevista työntekijöistä. Ulkoinen rekrytointi päinvastaisesti tarkoittaa, että yritykseen tai organisaatioon haetaan uutta henkilöstöä muualta kuin oman organisaation sisältä. Koska varusmiehet tulevat aina Puolustusvoimien ulkopuolelta, johtamisjärjestelmäalan erikoisjoukkohaussa on käytössä ulkoinen rekrytointistrategia.

2.5 Markkinointi

Bennetin (1988, 23) mukaan taloustiede on henkilöiden, yritysten ja muiden organisaatioiden vaihtelua. Tuotannossa on kyse siitä, että jonkin asian arvoa pyritään muuttamaan. Näiden muutoksien taustalla on markkinointi, joka luo ympäristön, jossa näillä muutoksilla on mahdollisuus tapahtua.

Rope (2005, 41) määrittelee markkinoinnin seuraavalla tavalla: ”Markkinoinnin tarkoituksena on tehdä ja toteuttaa valitun kohderyhmän tarpeisiin rakennettua ja segmenttiperusteisesti

eriytettyä liiketoimintaa niin, että markkinatoimin saadaan rakennettua kilpailuperusteinen tarjonta, joka saadaan vietyä tuloksellisesti ostohalua synnyttämällä kohdejoukon tietoisuuteen ja sitä kautta ensikaupaksi varmistaen näin aikaansaadun asiakkuuden tulokselliseksi ”asiakassuhteeksi”.



Kuvio 1: Markkinoinnin nelikenttä (Rope 2005, 41)

Kuvion 1 markkinoinnin nelikentän mukaan markkinointia toteuttaessaan yrityksen tai muun toimijan pitää etsiä vastaukset neljään kysymykseen: Kenelle markkinointi on suunnattu? Millä ihminen saadaan tarttumaan tarjoukseen? Mitä markkinoidaan? Miten markkinointi tuotetaan. Ropen nelikenttämalli on suunnattu yrityksille, mutta sitä voidaan helposti hyödyntää rekrytointiprosessissa muissakin organisaatioissa. Ilmavoimien johtamisjärjestelmälään kohderyhmiä ovat kutsuntaikäiset nuoret miehet ja naiset. Tuotteet/palvelut-osiossa markkinoidaan varusmiespalvelusta johtamisjärjestelmäläällä. Imago-ikkuna on tämän tutkimuksen keskiössä: Millä kutsuntaikäinen saadaan hakeutumaan Ilmavoimiin? ”Tapa toimia”-ruutuun Ilmavoimissa kirjattaisiin kaikki johtamisjärjestelmälään varusmiespalveluksen linjavaihtoehdot ja ne tavat, kuinka markkinointi johtamisjärjestelmäläälle tapahtuu.

3 TUTKIMUKSEN TOIMEENPANO JA KULKU

3.1 Suunnitellun tutkimuksen motiivit

Suurimpana motiivina tutkimukselle olivat omat kokemukseni kuuden vuoden takaa, jolloin itse olin kutsuntaikäinen ja pohdin eri vaihtoehtoja omalle varusmiespalvelukselleni. Minulle ei omasta mielestäni missään vaiheessa tullut esille, että olisin voinut hakea erikoisjoukko-haun kautta Ilmavoimien johtamisjärjestelmälälle. Tästä syystä haluankin tutkia, millaiset mahdollisuudet tämän päivän tavallisella kutsuntaikäisellä on löytää tiensä Ilmavoimiin ja ennen kaikkea johtamisjärjestelmälälle.

3.2 Tutkimustulosten hyödyntämismahdollisuudet

Tutkimuksen tuloksia voitaisiin hyödyntää Ilmasotakoulun Ilmavoimien johtamisjärjestelmä-alan varusmiesten erikoisjoukkohaun rekrytointia kehitettäessä. Tutkimuksesta saattaa ilmetä asioita, joita Ilmasotakoulu ei välttämättä ole ottanut huomioon suunnitellessaan rekrytointia. Varsinkin varusmiehiltä saatu palaute toimii suorana mittarina siitä, miten rekrytointi on toiminut, vai onko se ollut kenties vajaata. Ilmasotakoulun sisällä epävirallisissa kahvipöytäkeskusteluissa on ollut esillä rekrytoinnin ongelmia. Joukko-osastossa ei ole kuitenkaan saatu kirjattua mitään konkreettista kirjallisenä todisteena (M. Saastamoinen, henkilökohtainen tiedonanto 19.2.2013). Tästä syystä tutkimukseni valmistuminen ajoittuu hyvään paikkaan.

3.3 Aikaisemmin tehty tutkimus

Ennen tutkielman aloittamista on tutkijan syytä tutustua aiempaan tutkimukseen ja teoreettisiin selvityksiin (Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara 1997, 130).

Aikaisemmin tutkimaani asiaa on tutkinut 92. kadettikurssin kadetti Suvi Niinimäki Pro gradu – tutkielmassaan ”Pakko voi olla mahdollisuus – Ilmavoimien erikoisjoukkojen etupainotteinen rekrytointi.” 2009 valmistuneessa tutkielmassaan Niinimäki tutkii erikoisjoukkohaun rekrytointia ja vertaa sitä Poliisiammattikorkeakoulun rekrytointiin. Niinimäen Pro gradu – työn lisäksi Ilmavoimien varusmiehille suunnatusta johtamisjärjestelmäalan varusmiespalveluksesta on tehty tutkimuksia hakuprosessin valintakokeista sekä koulutukseen vaadittavista oppilasvalinnoista.

Tuorein tutkimus lähellä omaa aihettani on vuodelta 2010 kadettikurssin 94 kadetti Petri Hi-masen tekemä kandidaatintutkielma: ”Johtamisjärjestelmäalan erikoisjoukkohaun valinnat Il-masotakoulussa – Mahdollisuus onnistuneeseen oppilasvalintaan.” Hieman vanhempaa tutki-musta kyseisestä aihepiiristä edustaa vuonna 2004 kadettikersantti Minna Nopasen tekemä tutkielma: ”Varusmiesten taistelunjohtokurssin valintakokeen tarkastelu.”

Edellä mainitut tutkielmat ovat hieman suppeita verrattuna kolmanteen vastaavanlaiseen tut-kimukseen, joka on hyvä lähdeaineisto oman aselajini näkökulmasta. Tämä tutkimus on vuon-na 2008 valmistunut kadetti Joonas Lehtosen tekemä Pro Gradu-tutkielma ”Tiedot rajoittuvat sanaan *elektroninen* – elektronisen sodankäynnin varusmieskoulukseen hakeutuvien käsitykset elektronisesta sodankäynnistä.”

Edellä mainittujen Maanpuolustuskorkeakoulussa tehtyjen tutkimusten lisäksi eri oppilaitok-sissa on tutkittu oman koulunsa rekrytoinnin toimivuutta ja näkyvyyttä. Esimerkiksi Kurjen-niemi ja Saarikoski (2012) ovat julkaisseet tutkimuksen Turun Yliopiston kulttuurituotannon ja maisemantutkimuksen koulutusohjelman rekrytoinnin onnistuneisuudesta ja koulutuksen läpäisystä. Tässä tutkimuksessa en ota kantaa muissa oppilaitoksissa tehtyihin tutkimuksiin.

3.4 Tutkimusongelma ja osaongelmat

Tutkielmani pää tutkimusongelmana on selvittää, mistä ja miten kutsuntaikäinen saa tietoa Il-mavoimien erikoisjoukkohaulla tapahtuvasta johtamisjärjestelmäalasta. Tutkimukseni pääon-gelmaan pyrin saamaan vastauksen asettamalla osaongelmia. Tutkimuksen osaongelmana py-rin selvittämään, onko kutsuntaikäiselle saatavilla tarpeeksi tietoa johtamisjärjestelmäalan va-rusmiespalveluksesta. Oman kokemukseni perusteella haluan selvittää, kuinka tieto tavoittaa sellaisen henkilön, joka on täysin tietämätön mahdollisuudesta suorittaa varusmiespalvelus Ilmavoimien johtamisjärjestelmäalalla. Viimeisimpänä osaongelmana pyrin selvittämään tär-keimmät kanavat, joilta kutsuntaikäiset toivoisivat löytävänsä tietoa.

3.5 Tutkimusmenetelmät

Ennen tutkimussuunnitelman määrittämistä pitää selvittää, mistä aiheeseen saa kerättyä tietoa. Kun kysymystä peilaa tutkimukseen, vääjäämättä suuresta työllistamisestä huolimatta tutki-muksessa käytetään haastatteluita. Haastattelumenetelmistä tutkimuksessa toimivat parhaiten

puolistrukturoiva haastattelu kyselylomakkeella avoimilla vastausvaihtoehdoilla sekä kahdenkeskiset syvähaastattelut Ilmasotakoulun henkilökuntaan kuuluvien työntekijöiden kanssa.

Tutkimuksessani haastattelin sekä nykyistä että entistä Ilmasotakoulun valintaupseeria. Nykyisin Ilmasotakoulussa oman toimensa ohella valintaupseerina työskentelee Ilmasotakoulun koulutuspataljoonan pataljoonapseeri majuri Ville Tolkki. Ennen Tolkkia kyseisessä tehtävässä toiminut yliluutnantti Petri Himanen antoi tutkimukseeni näkökulman kuinka rekrytointi on kehittynyt vuodesta 2007 tähän päivään. Ilmasotakoulun järjestettävistä rekrytointi- ja muista tapahtumista vastaava tiedotussihteeri Annukka Ruuska antoi tutkimukselleni tärkeää tietoa koskien messuja ja muita tapahtumia, joissa Ilmasotakoulu on näkyvillä rekrytoimissa. Neljäs haastateltava tutkimuksessani oli Ilmasotakoulussa koulutuskeskuksessa 99. kadettikurssin linjanjohtajana toimiva kapteeni Mika Saastamoinen. Saastamoiselta sain tutkimukseeni kurssinjohtajan näkökulman. Kultakin haastateltavalta kysyin noin kymmenen kysymystä, jotka ovat nähtävillä liitteessä 1. Haastatteluiden pohjalta saadut mittavat muistiinpanot litteroin erillisiksi muistioiksi, joiden perusteella olen suorittanut aineistolähtöisen sisällönanalyysin.

Suurimman työn haastattelututkimuksessa aiheuttaa saatuun tutkimusaineistoon perehtyminen. Haastattelujen jälkeen tutkijalla saattaa olla useita tunteja haastatteluaineistoa äänitteiden muodossa sekä useita sivuja omia muistiinpanoja. Näiden pohjalta tehtyyn tulosten litterointiin tutkijalta kuluu huomattavan paljon aikaa. Poiketen haastattelujen aineiston analysoinnista kyselylomakkeiden analysointi on paljon helpompaa. Jos lomakkeet on valmisteltu riittävän yksityiskohtaisiksi ja niiden vastausvaihtoehdot noudattavat kaikissa kysymyksissä samaa kaavaa, on niistä melko vaivattomasti mahdollista kerätä tiedot esimerkiksi taulukoiksi.

Tutkimusmenetelmäksi olen valinnut kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusmenetelmän. Laadullinen tutkimus esitetään yleensä kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen vastaparina. Kvalitatiivisen tutkimuksen keskeisimpinä piirteinä ovat yleispätevien syiden ja seurausten lait (Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara 1997, 130). Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään ilmiön merkitys tai tarkoitus, eli toisin sanoen pyritään saamaan syvempi ja kokonaisvaltainen ymmärrys aiheesta (Hirsijärvi ja Huttunen 1995, 174).

Analysointimenetelmänä tässä tutkimuksessa käytän kyselylomakkeiden osalta aineistolähtöistä sisällönanalyysia, joka sopii tutkimukseen sellaisenaan. Kyselylomakkeiden tulkitsemiseen olen käyttänyt aineistolähtöisestä sisällönanalyysista tuttua klusterointia eli ryhmittelyä,

mikä tarkoittaa sitä, että alkuperäisaineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia kuvaavia ilmiöitä ja käsitteitä (Tuomi ja Sarajärvi 2004). Haastatteluiden pohjalta saatuja tutkimustuloksia vertaan lähdekirjallisuudesta löytyviin ominaispiirteisiin. Kyselyissä käytetyn aineistolähtöisen sisällönanalyysin lisäksi olen käyttänyt tutkimuksessani sisällönanalyysia kirjallisuuskatsauksessa. Edellä mainittu syventää tutkijan valitsemaansa aiheeseen ja kokoaa kirjallisuuslähteistä analysoidun tiedon tutkimukseensa (Pekkala 2000).

Ennen varsinaista tutkimustyötäni tutustuin muutamaa tutkimukseeni päälähteeseen sekä internetlähteisiin, jotka avasivat tutkijana käsitystäni tutkittavasta aiheesta. Edellä mainittuja lähteitä lukemalla mieleeni nousi uusia kysymyksiä, joita pystyin peilaamaan omaan tutkimukseeni.

3.6 Tiedonkeruutavat

Tiedonkeruun osalta tässä tutkimuksessa olen ensimmäisenä tutustunut aikaisemmin aiheeseen liittyviin tai viittaaviin tutkimuksiin. Tutkimuksista ilmeni, että niitä oli mahdollista käyttää jo sellaisinaan soveltuvien osien omaan tutkimukseeni, eli tutkimukset toimivat hyvinä lähteinä omalle tutkimukselleni. Tutkimuksista sain myös selville hyviä lähteitä omaan tutkimukseeni ja Himasen (2010) tutkimuksen innoittama päätin haastatella Himasta.

Tärkeimpinä tiedonkeruutapoina tutkimuksessa olen käyttänyt haastatteluita ja kyselyitä. Kyselyni pyrin järjestämään mahdollisimman suurelle yleisölle, jotta saisin mahdollisimman kattavan vastausaineiston. Haastateltaviani toimivat Ilmasotakoulussa keskeisesti rekrytoinnin parissa työskentelevät tai työskennelleet henkilöt. Kirjallisuutta olen pyrkinyt etsimään kirjastojen sekä eri hakutietokantojen avulla. Hakutietokannoista etsiessäni käytin hakusanoina tutkimuksen avainsanoja. Lisäksi olen pyrkinyt etsimään kaiken mahdollisen aiheeseen liittyvän tiedon internetistä, mitä hyödyntämällä olen seurannut eri hakupalveluja ja keskustelupalstoja.

Tiedonkeruutapana haastattelu on erittäin työläs, koska se sisältää monta osa-aluetta. Haastattelurungon rakentaminen, haastatteleminen, tulosten rekisteröinti, numeerisen koodin kehittäminen sekä vastausten koodaus ovat paljon aikaa vieviä prosesseja, jotka kaikki kuuluvat osaksi laadukasta haastattelua (Hirsjärvi ja Hurme, 1993, 26). Kysymysten täytyy olla ennalta mietittyjä ja määritettyjä, jotta tutkija voi ohjata haastattelua haluamaansa suuntaan. Haastatelussa olen pyrkinyt antamaan haastateltaville mahdollisimman yksityiskohtaiset kysymykset, jotta saan mahdollisimman eksaktia tietoa.

Tässä tutkimuksessa varusmiehille suunnatut kyselylomakkeella tapahtuvat kyselyt oli helppo järjestää ja sain niihin hyvän vastausprosentin Puolustusvoimien koulutuskulttuurin vuoksi. Sotilaskäskyllä viikko-ohjelmaan merkitty kyselytilaisuus mahdollisti 44 aliupseerikoulun oppilaan osallistumisen lomakehaastatteluuni. Varusmiehiltä on pyritty saamaan mahdollisimman perusteellista tietoa siitä, miten he kokivat ennen palveluksen alkua saaneensa tietoa haikutumisesta erikoisjoukkohaulla tapahtuvalle johtamisjärjestelmälälle. Haastateltavina varusmiehinä toimivat Ilmasotakoulun saapumiserän 2/2012 erikoisjoukkohaun kautta palvelukseen astuneet aliupseerikoulun aliupseerioppilaat. Iältään vastanneet olivat 18–23-vuotiaita. Koulutukseltaan vastanneista 32 oli ylioppilaita ja 17 ammattikoulun käyneitä. Vastaaajista viisi oli suorittanut toisen asteen opintonsa kaksoistutkintona. Kyselyyn vastanneista aliupseerikoulun oppilaista 6 oli suorittamassa naisten vapaaehtoista asepalvelusta. Aselajeittain hakijat jakautuivat seuraavasti: 18 oppilasta elektronisen sodankäynnin-linjalta, 11 oppilasta viestilinjalta, 8 oppilasta lentosäälinjalta ja 7 oppilasta johtokeskuslinjalta.



Kuvio 2: Rekrytointikanavat: Millä foorumeilla yritykset rekrytoivat?

Kuviossa 2 on esitelty eri oppaiden mielestä tyypillisimmät rekrytointikanavat.. Ilmasotakoulussa ei kuitenkaan voida toteuttaa rekrytointia jokaisella näistä tavoista, joten rekrytoinnille on luotava painopisteitä. Seuraavassa on esitelty tärkeimmät rekrytointikanavat, joiden kautta palvelukseen astuneet johtamisjärjestelmäalan varusmiehet ovat löytäneet tiensä Ilmasotakouluun

4.1 Epäviralliset tiedonantokanavat

Henkilöstönhakukanavista kenties tärkeimpinä ovat suorat kontaktit (Vaahtio 2007, 29), eli niin sanottu ”puskaradio”, mikä tuli myös hyvin selväksi vastauksista, joita kyselyyn osallistuneet antoivat. Suurimmassa osassa kyselylomakkeita oli maininta siitä, että kyselyyn vastanneen kaverit olivat palvelleet tai olivat parhaillaan palvelemassa johtamisjärjestelmäalalla. Itse en henkilökohtaisesti ollut ennen omia kutsuntojani kuullut johtamisjärjestelmäalasta ja mahdollisuudesta hakeutua sinne erikoisjoukkohaun kautta, koska kaikki vanhemmat kaverini olivat palvelleet juuri siinä varuskunnassa, johon kaikki kaupunkini nuoret käsketään.

*”Idea hakemisesta lähti kavereilta: Ilman kavereita olisin tuskin hakenut tänne.”
(ELSO eli elektronisen sodankäynnin linja)*

”Kaveri kertoi JOKE:n olevan hieno linja hyvine kouluttajineen, sekä tyttöystävä Jyväskylässä motivoi hakemaan Tikkakoskelle.” (JOKE eli johtokeskuslinja)

Kaverit olivat selkeästi vaikuttaneet muutoinkin hakijoiden päätöksiin antamalla mielikuvia Ilmavoimien johtamisjärjestelmälästä. Osa kyselyyn osallistuneista oli antanut todella mielenkiintoisia vastauksia kysymykseen: Miksi hait Ilmavoimien johtamisjärjestelmälälle varusmiespalvelukseen? (liite 2) Seuraavassa kaksi esimerkkiä siitä, kuinka pienillä asioilla on merkitystä puolustushaaravalinnassa:

”Hain Ilmavoimin, koska siellä on vähemmän rynnäämistä kuin Maavoimissa ja hienompi baretti kuin muilla.” (JOKE)

”Erilaiset kiinnostavat hommat verrattuna perus jääkäriin. Tehtävät, missä saa käyttää aivoja. Tekniikka kiinnostaa, joten halusin nähdä miten sitä hyödynnetään Puolustusvoimissa ja halusin myös armeijan tukevan kiinnostustani.” (JOKE)

Kavereiden esimerkin lisäksi nostaisin läheisimpien sukulaisten ja etenkin vanhempien tuen ja kannustuksen varteenotettavaksi syyksi tarkasteltaessa nuoren hakeutumista johtamisjärjestelmälälle.

”Isoisäni oli upseeri ja lentäjä, sekä toimi taistelulentäjänä sodassa. Lisäksi enoni oli Suomen Ilmavoimien edustaja ja toimi neuvonantajana välinehankinnoissa. Liekö kyseessä sukuvika, kun kiinnostus painottuu ilmailuun ja kaikkeen siihen liittyvään.” (VIESTI eli viestilinja)

”Isä palvellut 11 vuotta Ilmavoimissa (nykyään evp.) suositteli aina Ilmavoimia” (JOKE)

4.2 Internet

Internet on väistämättä tätä päivää. Nuorten ihmisten on vaivattomampaa hakeutua ja perehtyä internetin sisältöön kuin perinteisemmän sanomalehtimainonnan pariin. Internetin suurena etuna voidaan pitää sitä, että se on aina avoinna ja saatavilla (Koivisto 2004, 90–91). Moniin muihin medioihin verrattuna internetin suurena positiivisena puolena on myös sen edullisuus ja joissain tapauksissa jopa ilmainen käyttö. Kysymyslomakkeista lähes kaikissa haastateltavat kertoivat hakeneensa tietoa tai lisätietoa internetistä koskien erikoisjoukkohakua ja eri linjavaihtoehtoja. Pääsääntöisenä informaationlähteenä haastateltavat mainitsivat Ilmavoimien internetsivuston, mutta lomakkeista oli löydettävissä mainintoja muun muassa aamukampa- ja YouTube-sivustoista. Kolmantena ja mahdollisesti tulevaisuudessa yhtenä tärkeimmistä markkinoinnin keinoista haluan mainita sosiaalisen median.

4.2.1 Ilmavoimien internetsivut

Kutsuntaikäiset ohjataan mielellään Ilmavoimien internetsivuille, koska sieltä he saavat helposti ja vaivattomasti tarvitsemansa tiedot hakemiseen sekä linjavaihtoehtoihin (V. Tolkki, henkilökohtainen tiedonanto 13.11.2012).

Ensivilkaisulta Ilmavoimien internetsivut näyttävät päteviltä (luettu 10.11.2012 <http://www.puolustusvoimat.fi/fi/ilmavoimat>). Aloitusivun (liite 3) oikeasta alalaidasta hakija löytää erikoisjoukkohaun kautta tapahtuvien varusmieskoulutusten linkit, jotka johdattavat internetin käyttäjän haluamalleen toimialalle. Painamalla etusivulla johtamisjärjestelmäalalinkkiä hakija ei kuitenkaan pääse suoraan johtamisjärjestelmäalan sivuille, vaan aukeava ponnahdusikkuna sisältää erikoisjoukkohakuun liittyvän sivun (liite 4). Toisin sanoen etusivun linkki on nimetty harhaanjohtavasti, ja se tulisi nimetä pikemminkin *erikoisjoukkohaku*-nimellä. Myös varusmiesten mielestä internetsivut eivät olleet selkeät. Lisäksi ne olivat hankalat käyttää. Osasyynä tähän pidän ehdottomasti sitä, että kutsuntaikäisellä ei yleisesti ole tietoa armeijan ammattisanastosta. Mahdollinen kiinnostus jää vähäiseksi, koska sivustosta ei saa kaikkea informaatiota selville. Kyselyyn vastanneet peräänkuuluttivat etenkin tarkempaa kuvausta linjavaihtoehtoista.

”Hakuohjeet olivat selkeät, kun hetken aikaa tutkiskeli. Linjainfo oli suppea, sekava ja ei kovin konkreettista erityisesti naissiviilin silmissä. Lisäksi hiukan vaikean takana löytää” (LENTOSÄÄ eli lentosäälinja)

”Tiedonhaku internetsivujen oli kovan työn alla. Henkilölle joka ei jo valmiiksi asioista tiedä, sivusto näyttää sekavalta.” (VIESTI)

4.2.2 Muut kanavat internetissä

Puolustusvoimat on panostanut viimeisimpien vuosien aikana yhä enemmän rekrytointiin ja markkinointiin. Yhtenä tärkeimmistä näkyvyyden kanavista toimii YouTube-sivusto. Finnish Defence Forces-YouTube-kanavalta löytyy jo 183 videota, jotka on kategorioitu 15 eri kategoriaan (luettu 13.11.2012 <https://www.youtube.com/DefenceForcesFinland>). Etusivulta hakijan on helppo ohjata itsensä oman mielenkiintonsa mukaan muun muassa joko englanninkielisiin videoihin, Puolustusvoimien esittelyvideoihin tai vaikkapa Puolustusvoimien tiedostustilaisuuksista nauhoitettuihin videoihin. Puolustusvoimien YouTube-kanavalta löytää helposti Ilmavoimiin liittyvät videot. Ilmavoimat-linkin kautta hakija löytää kymmenen videota, joissa enimmäksä määrin käsitellään lentämistä. Internetsivuilta on mahdollista löytää kolmelta eri videolta mainintoja ja videokuvamateriaalia johtamisjärjestelmäalasta. Ilmavoimien videoista mielestäni laadukkain on *”varusmieheksi Ilmavoimiin”*. Se käsittelee tehtäviä, joita Ilmavoimilla on tarjota varusmiehille. Edellä mainitun lisäksi johtamisjärjestelmäalaa käsittelevät *”taivaan varjot”*- ja *”Ilmavoimat”*-videot. Kyselylomakkeista löysin vain kahdesta viitteitä siitä, että tulevaan johtamisjärjestelmäalan varusmiespalvelukseen olisi haettu tietoa YouTube-sivustolta. Näkisinkin, että kyseistä kanavaa kannattaisi markkinoida enemmän nuorison keskuudessa.

”Enemmän videoita YouTubeen kaikista linjoista. Oma rekry-websaitti olisi hyvä.” (JOKE)

4.2.3 Sosiaalinen media

Sosiaalisen median tulisi ehdottomasti olla yksi Ilmavoimien rekrytointikanavista, koska kohdeyleisö tavoitettaisiin sieltä laajasti (V. Tolkki, henkilökohtainen tiedonanto 13.11.2012).

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2010 14–16-vuotiaista jopa 83 prosenttia on rekisteröitynyt yhteisöpalveluun (luettu 14.11.2012 <http://www.stat.fi>). Lähes puolet tästä ikäluokasta käyttää sosiaalista mediaa päivittäin. Puolustusvoimat on tehnyt oman Facebook-käyttäjätilin 5.1.2012 (luettu 13.11.2012 <http://www.facebook.com/puolustus?fref=ts>), ja Puolustusvoimi-

en Twitter-sivuston ensimmäinen twiitti käyttäjänimellä @Puolustusvoimat on julkaistu 2.2.2012 (luettu 13.11.2012 <https://twitter.com/Puolustusvoimat>).

Tulevaisuudessa sosiaalinen media tulee toimimaan työpaikkailmoituskanavana muiden kanavien, kuten sanomalehtien ja rekrytointimessujen rinnalla. Sosiaalinen media kykenee kuitenkin tarjoamaan rekrytointiprosessiin paljon laajemmat mahdollisuudet muihin medioihin verrattuna, mistä suurimpana mainittakoon organisaatiobrändin luominen. Todennäköistä on, että sosiaalisesta mediasta kasvaa tulevaisuudessa suurin yksittäinen rekrytinnin kanava (Korpi, Laine ja Soljasalo 2012, 15).

Suurin yllätykseni lomakehaastattelussa oli, että kukaan hakijoista ei kaivannut tietoa sosiaalisen median välityksellä. Johtuuko tämä kenties siitä, että kukaan heistä ei ollut ajatellut löytävänsä informaatiota johtamisjärjestelmälän varusmiespalveluksesta sosiaalisesta mediasta? On kuitenkin oletettavaa, että esimerkiksi Facebook-yhteisöpalvelun etusivulla näkyisi johtamisjärjestelmälän erikoisjoukkohaun mainoksia, ne saisivat enemmän huomiota kuin perinteisimpien markkinointikanavien kautta. Puolustusvoimien Facebook-sivuilla mainostetaan kyllä muun muassa laskuvarjojääkäriä, lentoreserviupseerikoulutusta ja erikoisjääkäriä, joita varusmiespalvelusta hyvinkin aktiivisesti, mutta mahdollisuudesta palvella Ilmavoimien johtamisjärjestelmälällä ei ole yhtään mainintaa Puolustusvoimien Facebook-historiassa.

Myös erilaiset internetin keskustelupalstat luokitellaan sosiaalisiksi mediaksi. Internetissä on useita keskustelupalstoja, joita ylläpitävät erilaiset organisaatiot. Keskustelupalstoille ominaista on anonyymisyys ja nimimerkkien käyttö. Kirjoittajat eivät paljasta todellista henkilöllisyyttään (Kuula 2006, 184). Sain huomata, että keskustelupalstoilla oli välillä varsin vilkastakin keskustelua Ilmavoimien johtamisjärjestelmälään liittyen. Varusmiesten ja reserviläisten käyttämä ”intti”-aiheinen keskustelusivusto [aamukampa.net](http://www.aamukampa.net) tarjosi useita eri keskusteluja, joissa käsiteltiin johtamisjärjestelmälää sekä yleisesti että sen sisältämiä eri koulutusvaihtoehtoja (luettu 13.11.2012 <https://www.aamukampa.net>). Erityisesti Elektronisen sodankäynnin linja ja taistelunjohtajan tehtävät kiinnostivat tulevia palvelukseen astujia. Kommentit asiaan liittyen olivat hyvin laidasta laitaan. Sivuilta pystyi huomaamaan selkeästi, että jokaisella aselajilla oli omat puolestapuhujansa, ja toisen aselajista oli sanottavana poikkeuksetta jotain alentavaa.

4.3 Messut ja muut tapahtumat

Messut ovat tehokas tapa tavata haluttua kohderyhmää kasvotusten. Messut ovat helppo, nopea ja edullinen tapa tavoittaa suuriakin ihmismääriä lyhyessä ajassa (Niinimäki 2009, 23). Erilaiset messutapahtumat ovat oiva mahdollisuus saada kutsuntaikäiset tietoisiksi johtamisjärjestelmälän varusmiespalveluksen mahdollisuuksista. Ilmavoimien osallistuminen messu- ja näyttelytapahtumiin tähtää maanpuolustustahdon ylläpitämiseen sekä rekrytoinnin edistämiseen. Joukko-osastoissa koulutusala on vastuullinen messu- ja näyttelytapahtumien rekrytointitoiminnan toteuttamisessa (CI14314, Ilmavoimien yhteisöviestintäsuunnitelma 2013). Liitteessä 5 on eriteltyä Ilmavoimien esikunnan käskemä osallistuminen vuoden 2013 rekrytointi- ja messutapahtumiin. Liitteestä näkyvien tapahtumien lisäksi Ilmasotakoulu käy lukuisilla erilaisilla messuilla ja tapahtumissa rekrytoimassa. Ilmasotakoulun omaan rekrytointitoimintaan liittyvät muun muassa seuraavat tapahtumat: Hirvenhiihdon SM2013-kilpailut, Wilma-markkinat Viitasaarella, Konnevesi-päivät, Ilmailusta ammatti-tapahtuma ja Studia-messut (A. Ruuska, henkilökohtainen tiedonanto 20.2.2013).

Ilmavoimien johtamisjärjestelmälän varusmiespalveluksen rekrytointi erilaisissa tapahtumissa tapahtuu aina yhdessä muun Ilmavoimallisen rekrytoinnin kanssa (P. Himanen, henkilökohtainen tiedonanto 31.10.2012; CI14314, Ilmavoimien yhteisöviestintäsuunnitelma 2013). Näin ollen messuilla ei törmää pelkkään johtamisjärjestelmälän tai edes varusmiespalveluksen rekrytointiin. Rekrytointi on Ilmavoimissa aina osa isompaa kokonaisuutta ja messuilla pyritään markkinoimaan koko Ilmavoimien koulutus- ja uratarjontaa. Johtamisjärjestelmälän kannalta kuulijakunnan valinta korostuu.

Ilmasotakoulussa käsketään aina vuoden alussa messuille ja tapahtumiin lähtevä henkilöstö. Kussakin messutapahtumassa on määrättyä messuosaston johtaja, jonka lisäksi tapahtumiin osallistuu Koulutuspataljoonan edustaja kertomaan varusmieskoulutuksesta sekä ammatitalliupseeri kertomaan uravalinnasta aliupseerina (A. Ruuska, henkilökohtainen tiedonanto 20.2.2013). Lisäksi Ilmasotakoulu käskää kadettikursseilta opiskelijoita kertomaan mahdollisuudesta hakeutua opiskelemaan Maanpuolustuskorkeakouluun. Aina ennen messuja tai muuta tapahtumaa uusille esittelijöille annetaan luettavaksi Esiintyminen messuilla ja näyttelyissä-ohje (liite 6).

Messujen vetonaulana on toiminut F-18 Hornet-simulaattori, mikä tuo Ilmavoimien messupaikalle paljon kiinnostuneita eri-ikäisiä ihmisiä (A. Ruuska, henkilökohtainen tiedonanto

20.2.2013). Simulaattorin lisäksi Ilmavoimien standillä on jaossa erilaisia esitemateriaaleja. Perinteisten mustekynien lisäksi Ilmavoimat jakaa halukkaille muun muassa Buff-huiveja, saateenvarjoja, korvatulppia ja tarroja. Kaikki edellä mainitut artikkelit ovat luonnollisesti vahvasti Ilmavoima-aiheisia.

Kutsuntaikäiset ovat lähes poikkeuksetta aktiivisia saapuessaan Ilmasotakoulun messupaikalle. Johtamisjärjestelmäalasta kutsuntaikäiset ovat vähemmän tietoisia kuin lentämisestä ja lentotekniikasta. Moni kuitenkin kiinnostuu alasta kuultuaan siitä messuilla (A. Ruuska, henkilökohtainen tiedonanto 20.2.2013).

”Taisin keskustella joillakin opiskelijoille suunnatuilla messuilla Ilmavoimien edustajien kanssa johtamisjärjestelmäalasta” (VIESTI)

4.4 Kutsunnat ja kouluvierailut

Himäsen (henkilökohtainen tiedonanto 31.10.2012) mukaan tärkeimpinä rekrytointitapahtumina toimivat kutsunnat ja vierailut erilaisissa oppilaitoksissa. Olen tässä suhteessa Himäsen kanssa yhtä mieltä. Mistä Ilmavoimat löytää osuvampaa yleisöä esitelläkseen johtamisjärjestelmäalan varusmiespalvelusta kuin kutsunnoista ja toisen asteen oppilaitoksista? Vastaus: ei mistään. Varsinkin ammattikoulujen teknillisiltä aloilta saa todella hyvän pohjan muun muassa viestilinjan ja elektronisen sodankäynnin-linjan tehtäviin. Viimeisimpien vuosien aikana Ilmasotakoulu on kutsunut Keski-Suomen alueen toisen asteen oppilaitosten opintojen ohjaajat tutustumaan Ilmavoimien uravaihtoehtoihin ja varusmiespalvelukseen Ilmasotakoulussa (A. Ruuska, henkilökohtainen tiedonanto 20.2.2013).

”Rekrytoinnissa voitaisiin painottaa siviilikoulutuksen ja työkokemuksen merkitystä, jotta mahdollisimman moni pääsisi mieleisiin tehtäviin” (ELSO)

Himänen myös väläyttää mahdollisuutta pyrkiä kartoittamaan Lentoreserviupseerikoulun pääsykokeissa ei-hyväksytyjen kiinnostusta johtamisjärjestelmäalan palvelukseen. Henkilöt, jotka hakevat lentoreserviupseerikurssille, ovat jo lähtökohtaisesti kiinnostuneita ilmailusta ja Ilmavoimista. Näin ollen heidän saaminen muihin tehtäviin Ilmavoimien varusmieskoulutus-tarjonnassa olisi tavoittelemisen arvoista.

Itse jälkikäteen voin todeta omista kutsunnoistani, että olisi ollut mielenkiintoista, jos Ilma-voimien johtamisjärjestelmäään varusmiespalvelusta olisi esitelty omassa kutsuntatilaisuudessa. Koska itselläni ei kuitenkaan silloin ollut tietoa kyseisestä mahdollisuudesta, ei sitä osannut edes kaivata. Tämä on myös hyvin todennäköistä suurella osalla kutsuntaikäisistä: ollaan tyytyväisiä omaan valintaan, koska ei tiedetä paremmasta.

”En juurikaan saanut tietoa kutsunnoissa, lähinnä vaan lentäjäkoulutukseen liittyen.” (ELSO)

”Olen nainen en ole käynyt kutsunnoissa. Toki kävin erikseen järjestetyssä infotilaisuudessa, mutta se oli Kuopiossa, ei syvempää informaatiota sieltä saanut” (VIESTI)

Naisten vapaaehtoisen asepalveluksen infotilaisuudet toimivat samanlaisina markkinapaikkoina kuin normaalit miespuolisten kutsunnat. Näissä infotilaisuuksissa Ilmasotakoulu ei kuitenkaan ole niin näkyvässä roolissa kuin sen pitäisi olla. Naisethan tunnetusti ovat parempia sellaisilla aloilla ja sellaisissa tehtävissä, jotka vaativat keskittymistä ja tarkkuutta. Naiset olisivatkin johtamisjärjestelmälälle toivottu ja haluttu henkilöstöryhmä.

4.5 Lehdet

Lehdet ovat mainostajille tärkeä alueellinen kohdistamismedia. Lehtien etuna on, että mainos saadaan liikkeelle kohtalaisen nopeasti ja kontakteja on paljon. Mainostilaa lehtien sivuilta voi ostaa joko luokiteltuihin ilmoituksiin tai määräapaikoille lehden sivuille. Jos mainostaja haluaa mainokselleen parhaan mahdollisen näkyvyyden, ostaa se mainoksen lehden etusivulta (luettu 14.11.2012 <http://www.mediaopas.com/sanomalehdet>). Etusivun mainos on myös luonnollisesti kallein. Esimerkiksi Helsingin Sanomien sunnuntainumeron täyskokoinen etusivumainos maksaa noin 50000€. Lehden sisäsivuille tekstin sekaan liitetyt mainokset maksavat ilmoituksen koosta riippuen 900–22000€ (luettu 18.2.2013 <http://ilmoittajapalvelu.hs.fi/kauppa>).

Sanomalehti on medioista uutispainotteisin, joten se antaa mainoksille ajankohtaisen ja asiallisen sävyn (luettu 14.11.2012 <http://www.mediaopas.com>). Sanomalehtien lisäksi on mahdollista mainostaa erilaisissa aikakaus- ja mainoslehdissä, ottaen huomioon kuitenkin aina kohdeyleisön, jolle lehti on tarkoitettu. Johtamisjärjestelmäään varusmiespalvelusta ei kannata mainostaa esimerkiksi vanhemmille naisille suunnatun Eeva-lehden sivuilla.

Aivan kuten muutkin ilmoitukset, lehti-ilmoitus on suunniteltava ilmoituksen kohderyhmän mukaan. Ilmoittajan on selvitettävä itselleen, millaisia henkilöitä ilmoituksella halutaan tavoittaa, millainen tyyli kohderyhmään puree ja mitä tietoja he arvostavat (Viitala 2004, 253). Hyvä hakuilmoitus on selkeä ja kuvaa tehtävän todenmukaisesti ja kiinnostavasti. Se kertoo henkilöltä vaadittavat edellytykset, kuvaa organisaation tarjoamat edut ja mahdollisuudet, selvittää hakemukseen jättämisen liittyvän informaation, on ilmava ja graafiselta ilmeeltään persoonallinen ja tehtävän luonteeseen sopiva sekä kiinnostaa kohderyhmää.

Missään 44:stä kyselylomakkeessa ei ollut luettavissa, että kutsuntaikäiset kaipaivat informaatiota johtamisjärjestelmäalasta lehtien palstoilta. Olisiko tähän syynä se, että nuoret lukevat yhä useammin artikkelit ja uutiset internetistä? Tämän vuoksi lehtien palstoilla tapahtuva rekrytointi ei ole Ilmavoimille paras mahdollinen tapa tavoittaa kutsuntaiässä olevaa nuorta.

4.6 Radio

3,6 miljoonaa suomalaista kuuntelee radiota viikoittain. Päivittäin radio tavoittaa yli puolet yli yhdeksänvuotiaista ja viikoittain jopa 75 prosenttia yli yhdeksänvuotiaista. Radio on siitä tehokas markkinoinnin väline, että sitä kuunnellaan ympäri vuorokauden. Kustannuksiltaan radio on suhteellisen edullinen verrattuna esimerkiksi televisiomainontaan. Radion prime time ajoittuu aamuseitsemän ja iltakuuden välille, jolloin valtaosa ostoksista ja ostopäätöksistä tehdään (luettu 14.11.2012 <http://www.radiomedia.fi>).

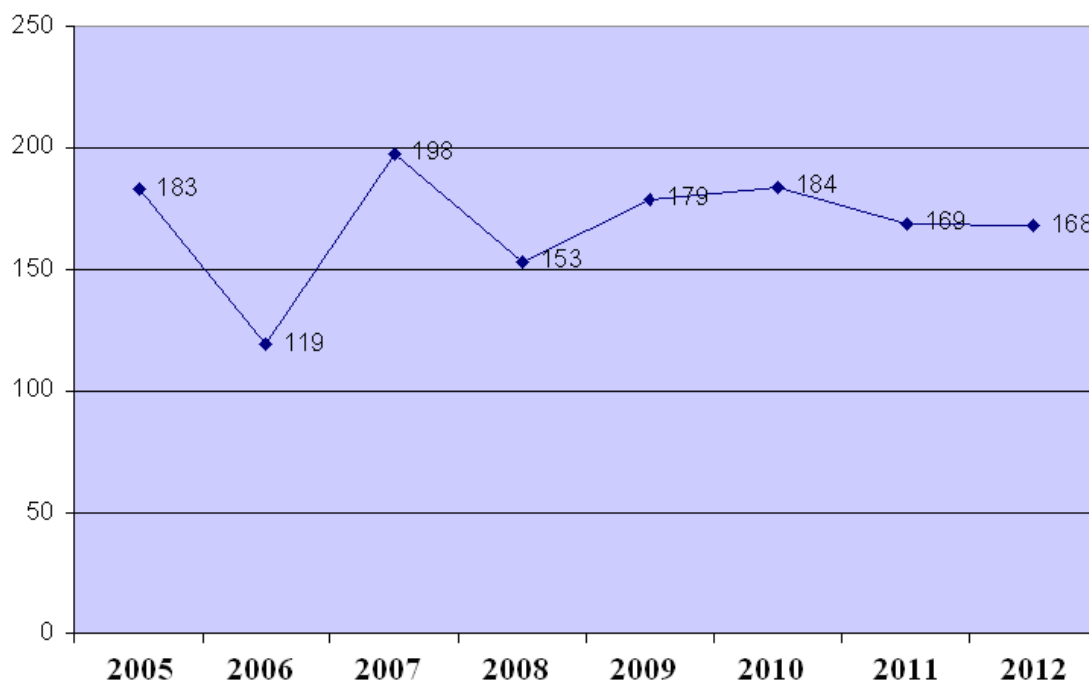
Kuulin Ilmavoimien mainoksen NRJ-radiokanavalta 14.12.2012. Huomasin, että perinteisen lentoreserviupseerikoulutuksen lisäksi mainoksessa mainostettiin myös johtamisjärjestelmäalaa. Tämä oli ensimmäinen kerta, kun kuulin johtamisjärjestelmäalan mainoksen radiomainonnassa. Radiomainonta NRJ:n kaltaisella nuorten suosimalla radiokanavalla on tehokas tapa tavoittaa kutsuntaikäinen nuori.

Lomakehaastattelun perusteella yllättäen kukaan haastattelemistani varusmiehistä ei ollut kaivannut radiomainontaa johtamisjärjestelmäalan varusmiespalvelukseen hakeutumisesta. Onko radio mahdollisesti menettämässä asemiaan suomalaisten arkipäivän mediana?

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Aselajeista elektronisen sodankäynnin aliupseerikoulunlinjan oppilaat olivat olleet kutsuntaiässä selkeästi tietoisimpia tulevasta aselajistaan sekä hakeutumisesta varusmiespalvelukseen erikoisjoukkohaun kautta. Muissa aselajeissa kyselyyn vastanneilla oli kutsuntaikäisenä ollut enemmän epäselvyyksiä tulevasta varusmiespalveluksestaan. Muille kuin elektronisen sodankäynnin linjalle hakeneille ei ollut täysin selvää, mihin he olivat hakeutumassa ja mitä tuleva asepalvelus toisi tullessaan.

Ilmasotakouluun erikoisjoukkohaun kautta tulevien varusmiesten määrä on vaihdellut vuosittain eri syistä johtuen. Viimeisten kahden vuoden aikana hakijamäärä on kuitenkin tasoittunut hieman alle 170 vuosittaiseen hakijaan. Tilastossa on otettu huomioon sekä talven että kesän saapumiserät. Johtamisjärjestelmäalan varusmiespalvelukseen hakeutuvien määrä saisi olla joka tapauksessa suurempi. Jopa kaksinkertainen määrä hakijoita ei olisi pahitteeksi (P. Himanen, henkilökohtainen tiedonanto 31.10.2012). Himasen lisäksi Tolkki (henkilökohtainen tiedonanto 13.11.2012) oli sitä mieltä, että hakijoiden määrä saisi olla suurempi, vaikka hakijamäärissä ei olekaan mitään kiintiötä.



Taulukko 1: Hakijamäärät Ilmavoimien johtamisjärjestelmäalan varusmiespalvelukseen 2005–2012

Taulukkoa 1 ei voi tarkkailla täysin realistisessa valossa, koska siitä puuttuvat saapumiserän 1/06 tiedot, mutta mielestäni näyttää siltä, että hakijamäärät ovat olleet laskevassa suhdanteessa viimeisten seitsemän vuoden ajan. Tarkkaa syytä hakijoiden vähentymiselle on mahdotonta sanoa, koska johtamisjärjestelmälän markkinointi ei ole muuttunut radikaalisti näiden seitsemän vuoden aikana.

Suurin ongelma johtamisjärjestelmälän rekrytoinnissa on koordinoinnin puute. Koko Ilmavoimissa ei ole yhtenäistä rekrytointistrategiaa, jota noudatettaisiin varusmiespalveluksen, kadettikoulun ja aliupseerintehtävien rekrytointiprosesseissa. Ilmasotakoulussa kärsitään erityisesti siitä, että koko joukko-osastossa ei ole ketään työskentelemässä rekrytoinnin parissa täyspäiväisesti, vaan valintaupseerin, valintasihteerin ja muiden rekrytoinnista vastaavien tehtäviä suoritetaan aina oman työn ohessa.

5.1 Rekrytoinnin kehittämisideat

Rekrytointia on kaikkialla ja kaikilla aloilla. Miksi Ilmavoimissa tai Puolustusvoimissa ei otettaisi oppia esimerkiksi sellaisilta aloilta tai toimijoilta, joiden rekrytointi kohdistuu samankaltaiselle kohdeyleisölle kuin varusmiespalveluksessa? Jopa Puolustusvoimien sisällä on suuria eroja eri puolustushaarojen ja aselajien välisessä rekrytoinnissa. Ilmasotakoulu voisi ottaa oppia ja mallia Utin Jääkärirykmentistä, joka on ansiokkaasti rekrytoinut laskuvarjojääkärijoukkoja useiden vuosien ajan. Edellä mainitun lisäksi siviilimaailmassa on lukemattomia toimijoita, jotka kohdistavat markkinointiaan samankaltaiselle kohderyhmälle, jota kutsuntaiässä olevat nuoret miehet ja naiset edustavat. Rekrytoinnin ulkoistaminen voisikin olla eräs villi idea markkinoinnin kehittämiseksi. Ostamalla rekrytointipalveluita ulkopuolisilta toimijoilta Ilmavoimat saisi ammattilaisten luomat rekrytointistrategiat, jotka olisi mietitty tarkkaan palvelemaan Ilmavoimien ja Ilmasotakoulun tarpeita.

5.1.1 Varusmiesten käyttö rekrytoinnissa

Varusmiehen saa helposti tyytyväiseksi antamalla hänelle vapaapäivän. Ilmasotakoulussa on annettu lentoreserviupseerikoululaisille mahdollisuuksia käydä kertomassa toisen asteen oppilaitoksissa palveluksesta lentoreserviupseerikoulussa, mutta johtamisjärjestelmälällä varusmiehiä ei ole käytetty vastaavalla tavalla (V. Tolkki, henkilökohtainen tiedonanto 13.11.2012). Antamalla jokaiselle johtamisjärjestelmälän varusmiehelle yhden vapaapäivän, jolloin hänellä olisi velvollisuus käydä omassa (tai mahdollisesti jossain muussa) toisen asteen

oppilaitoksessa kertomassa varusmiespalveluksesta Ilmavoimien johtamisjärjestelmälalla, toteutettaisiin markkinointia epävirallisen tiedotuskanavan eli ”puskaradion” avulla tehokkaimmillaan. Ihmettelen, miksei Ilmasotakoulu ole ymmärtänyt hyödyntää ilmaista työvoimaa eli varusmiehiä.

Mikäli resurssit eivät riitä markkinointiin jokaisessa oppilaitoksessa, olisi mielestäni tärkeintä keskittyä rekrytointiin ammattikouluissa, jotka antavat hyvän pohjan johtamisjärjestelmälalle. Esimerkiksi sähkötekniikkaa lukevat ammattikoululaiset olisi helpompi istuttaa viestiaselajiin kuin esimerkiksi ravintola-alan opiskelijat. Tällä tavoin hyödynnettäisiin tulevien varusmiesten pohjakoulutusta ja osaamista mahdollisimman paljon tulevassa varusmiespalveluksessa.

Toisen asteen oppilaitosten lisäksi varusmiesten käyttö kutsuntatilaisuuksissa ja vapaaehtoisten asepalveluksen infotilaisuuksissa olisi toimiva idea. Näissä tapahtumissa tyhjän taulun tavoin vastaanottavat kutsuntaikäiset olisivat varmasti enemmän kuin mielellään kuulemassa eri koulutusvaihtoehtoista. Kutsunnoissa nuoret miehet ja naiset eivät välttämättä ole tietoisia kaikista eri vaihtoehtoista, missä Puolustusvoimien sisällä on mahdollista suorittaa varusmiespalvelus. Siksi Ilmasotakoulun olisi tärkeää näkyä juuri näissä tilaisuuksissa. Parhaan mielikuvan palveluksesta Ilmavoimien johtamisjärjestelmälalla kutsuntaikäinen saa juuri palveluksessa olevalta varusmieheltä.

Kyselyistä kävi ilmi, että internetistä puuttuivat kunnolliset eri johtamisjärjestelmälalan linjojen esittelyt kokonaan. Annettu informaatio ei tavoittanut keskivertohakijaa, koska hänellä ei ollut juurikaan tietoa koko Puolustusvoimista. Monessa vastauksessa kysymykseen ”miten kehittäisit Ilmavoimien johtamisjärjestelmälalan varusmiespalveluksen rekrytointia”? oli ehdotuksena videopätkien julkaiseminen Puolustusvoimien internetsivuille. Videoissa varusmiehet itse esittelisivät lyhyesti omia aselajejaan ja koulutushaarojaan. Videoiden sisällön pitäisi olla sellaista, että maallikko ymmärtää, mistä kyseisessä aselajissa on kyse.

5.1.2 Yhtenäinen rekrytointistrategia

Ilmavoimissa ja Ilmasotakoulussa ei ole ollut sellaista ihmistä, joka koordinoisi rekrytointia. Tämä on tiedostettu, mutta kahvipöytäkeskusteluiden perusteella ei mitään konkreettista ole saatu tehtyä (P. Himanen, henkilökohtainen tiedonanto 31.10.2012). Ilmavoimiin tarvitaan selkeästi ammattilaisia toimimaan rekrytoinnin haasteiden parissa. Ilmavoimien esikunnan tu-

lisi koordinoida koko Ilmavoimiin liittyvää rekrytointia ja antaa markkinoinnin perusteet alas joukko-osastoille. Joukko-osastot tarvitsevat Ilmavoimien esikunnan tuen rekrytointiin niin henkilöstössä kuin materiaalissakin. Ilmavoimien esikunnalta joukko-osastojen tulisi saada aikataulut, painopisteet ja työkalut rekrytointiin.

Nyt puolustusvoimauudistuksen kynnyksellä olisi hyvä hetki tarkastella myös rekrytinnin tehostamista. Jos koko Puolustusvoimat on yhdellä kertaa muutoksessa, niin mikä olisikaan parempi ajankohta luoda uudenlaiset rekrytointistrategiat? Puolustusvoimien maine on kokenut uudistuksen sivutuotteena kolauksen, minkä vuoksi rekrytinnin ja markkinoinnin tärkeys vain korostuvat tulevaisuudessa.

5.1.3 Sosiaalinen media

Sosiaalisen median voimaa ei tänä päivänä voi enää väheksyä. Suurin osa ihmisistä käyttää sitä, ja varsinkin kutsuntaikäiset ovat siinä ikäluokassa, joka hyödyntää ahkerimmin sosiaalisen median mahdollisuuksia. Puolustusvoimat on vasta-alkaja sosiaalisen median saralla ja se ottaa vasta ensiaskeliaan Twitterissä ja Facebookissa. Puolustusvoimien sosiaalisen median kanavillaa on ollut mainoksia muun muassa laskuvarjojääkäriin varusmiespalvelukseen haikutumisesta, mutta Ilmavoimien johtamisjärjestelmäalan mainokset puuttuvat sosiaalisesta mediasta tyystin. Ihmettelen, miksei sosiaalisen median mahdollisuuksiin olla herätty vielä kukaan kunnolla? Ilmavoimien tulisi ehdottomasti aloittaa mainostaminen sosiaalisen median kautta, mikäli se haluaa tavoittaa yhä suuremman yleisön. Sosiaalisesta mediasta voitaisiin tehdä tulevaisuudessa jopa tärkein markkinointikanava johtamisjärjestelmäalan erikoisjoukkojen rekrytointiprosessissa. Ei olisi mahdoton idea tehdä kutsuntaikäisille nuorille kyselyä, jossa kysyttäisiin heidän sosiaalisen median käytöstään ja siitä, tavoittaisiko Ilmavoimien markkinointi heidät sosiaalisen median kautta.

6 POHDINTA

Tämän kandidaatintutkielman tarkoituksena oli selvittää, kuinka Ilmavoimien johtamisjärjestelmäään erikoisjoukkohaun markkinointi ja rekrytointi tavoittaa kutsuntaikäisen, millä erikanavilla Ilmasotakoulu markkinoi johtamisjärjestelmäään ja miten alalle hakeneet olivat löytäneet tietoa erikoisjoukkohausta. Lähtökohta-ajatuksena tutkimuksessa oli, että tärkeimmät tiedonlähteet johtamisjärjestelmäään varusmiespalveluksesta olisivat epäviralliset tiedonsaantikanavat, eli niin sanottu ”puskaradio”, sekä internet, eikä niinkään perinteisemmät rekrytointin kanavat, kuten lehdet, radio tai televisio.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että epävirallisten tiedotuskanavien merkitys oli vielä suurempi, kuin itse olin osannut kuvitella. Kyselyyn vastanneista suurimmalla osalla suurin yksittäinen syy hakeutua johtamisjärjestelmäään varusmiespalvelukseen löytyi omien kavereiden antamasta hyvästä palautteesta Ilmasotakoulusta. Kavereiden lisäksi oman sukulaistaustan merkitys oli huomattavassa roolissa, kun kutsuntaikäinen oli hakeutunut Ilmavoimien palvelukseen varusmieheksi. Jos oma isä tai isoisä oli palvellut Ilmavoimissa, oli hyvin todennäköistä, että jälkeläinen valitsisi saman puolustushaaran varusmiespalveluksensa suorituspaikaksi.

Kyselylomakkeiden tuloksissa oli yllättävää, että miehet olivat naisiin verrattuna selvästi aktiivisempia tiedonhakuun eri lähteistä. Miehet eivät kuitenkaan kaivanneet tietoa niin paljon kuin naiset sitä olisivat halunneet saada. Ilmavoimien internetsivut olivat naishakijoille hankalimmat käyttää kuin mieshakijoille. Tämä johtunee miesten paremmasta yleissivistyksestä armeija-aiheisten asioiden saralla. Hakijoiden aikaisemmalla koulutuksella ei ollut merkitystä siihen, kuinka hankalaksi tai helpoksi he kokivat johtamisjärjestelmäään varusmiespalvelukseen liittyvän tiedonhaun. Kyselylomakkeissa kysytyjen henkilön ennakkotietojen joukossa kysyttiin vastaajan aikaisempaa koulutustaustaa. Ammatillisen- tai lukiokoulutuksen käyneiden vastaukset eivät poikenneet toisistaan kysymyksissä, joissa pyrittiin saamaan vastauksia johtamisjärjestelmääselajin tiedonhaun ongelmiin.

6.1 Jatkotutkimusesitykset

Tämän tutkimuksen tiimoilta jatkotutkimuksissa voitaisiin tutkia rekrytointin kehittämistä ja etenkin uuden Ilmavoimien yhteisen rekrytointistrategian luomista. Kandidaatintutkielmani jatkeeksi olisi loogista jatkaa Pro Gradu-tutkielmaan, jonka pohjalta olisi mahdollista kehittää

Ilmavoimille kokonainen rekrytointistrategia. Tällaiselle Pro Gradulle olisi varmasti tilausta Ilmavoimien esikunnassa.

Rekrytoinnin osalta etenkin markkinointi vaatii enemmän resursseja tulevaisuudessa. Siksi Ilmavoimien esikunnan pitäisikin koordinoida koko Ilmavoimien rekrytointia. Edellä mainitun lisäksi aihepiiristä voisi tutkia mahdollisia henkilöstö- ja materiaali-resursseja, joita rekrytointiin tarvittaisiin.

Aihepiirin tiimoilta olisi myös hyödyllistä tutkia pelkästään yhden kanavan merkitystä rekrytointiprosessissa. Esimerkiksi pelkän sosiaalisen median tulevaisuuden näkymien kartoittaminen rekrytoinnin ja markkinoinnin maailmassa olisi otollinen tutkimuksen kohde, koska tulevaisuudessa sosiaalisen median rooli rekrytoinnin kanavana tulee mitä todennäköisimmin kasvamaan. Edellä mainitun lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia epävirallisten tiedonsaantikanavien, eli ”puskaradion”, vaikutusta markkinoinnissa ja rekrytoinnissa.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksissa on pyrittävä välttämään mahdollista virheiden syntymistä. Tästä johtuen kaikissa töissä pyritään arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuuden mittaamiseen on käytössä useita eri tutkimustapoja. Tutkimuksen reliaabelius tarkoittaa tulosten toistettavuutta, eli tutkimus on reliaabeli, jos tutkimuksen tulokset pysyvät samoina mikäli tutkimus suoritettaisiin uudestaan. Reliaabelisissa tutkimuksissa varmistetaan, etteivät tulokset ole sattumanvaraisia. Validius (pätevyys) tutkimuksessa tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata (Hirsjärvi, Remes ja Salavaara 2005, 21).

Työssäni olen pyrkinyt käyttämään monipuolisesti lähteitä eri kanavilta. Kirjallisuus- ja internetlähteiden ohella lisäarvoa tutkimukseen tuovat valitulle Ilmasotakoulun henkilökunnan edustajistolle toteutetut avoimet haastattelut, sekä johtamisjärjestelmäalan erikoisjoukkohaun kautta palvelukseen astuneille varusmiehille pidetyt strukturoidut haastattelut. Epäselvyyksien välttämiseksi lomakehaastatteluun vastanneiden oli kirjattava lomakkeeseen henkilötietonsa. Mikäli en tutkijana ymmärtänyt vastaajan vastausta, pystyin henkilökohtaisesti myöhemmin esittämään jatkokysymyksiä siitä, mitä vastaaja vastauksellaan tarkoitti. Henkilönsuojan vuoksi vastanneiden henkilötiedot pysyivät vain tutkijan tiedossa. Tutkijana en kuitenkaan nähnyt

tarvetta osoittaa lisäkysymyksiä haastateltaville, vaan kysymysten asettelu oli onnistunut siten, että vastauksista saatiin ymmärrettäviä.

LÄHTEET

1. LÄHDEKIRJALLISUUS

Ahola, V. & Kuhlman, I. & Luotio, J. 2001. TIETOJÄTTI Gummeruksen suuri tietosanakirja A-Ö. Jyväskylä, Gummeruksen Kirjapaino Oy

Bennet, P. D. 1988. Marketing. Garamond Book: Waldman Graphics, Inc

Himanen, P. 2010. Johtamisjärjestelmäalan erikoisjoukkohaun valinnat Ilmasotakoulussa – Mahdollisuus onnistuneeseen opiskelijavalintaan. Kandidaatin tutkielma.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1993. Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino

Hirsijärvi, S. & Huttunen, J. 1995. Johdatus kasvatustieteeseen. Helsinki: WSOY

Hirsijärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy

Koivisto, K. 2004. Oikea valinta, rekrytoinnin menetelmät. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy

Korpi, T. & Laine, T. & Soljasalo, J. 2012. Suhteellinen rekrytointiteoria. Sosiaalisen median hyödyntäminen rekrytoinnissa ja työnhaussa. Management Institute of Finland MIF Oy: Korpilijä Oy

Kosola, J. & Jokinen, J. 2004. Elektroninen sodankäynti osa 1 – taistelun viides dimensio. Maanpuolustuskorkeakoulu Tekniikan Laitos: Julkaisusarja 5

Kosola, J. & Solante, T. 2003. Digitaalinen taistelukenttä. Informaatioajan sotakoneen tekniikka. Maanpuolustuskorkeakoulu Tekniikan Laitos: Julkaisusarja 1 n:o 13

Kurjenniemi, E. & Saarikoski, P. 2012. Opiskelijarekrytointi, sisäänoton onnistuneisuus ja koulutuksen läpäisy Turun yliopiston Kulttuurituotannon ja maisemantutkimuksen koulutus-

ohjelmassa 2010–2013. Turun yliopisto: Kulttuurituotannon ja maisemantutkimuksen julkaisuja 40

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka, Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino

Niinimäki, S. 2009. Pakko voi olla mahdollisuus – Ilmavoimien erikoisjoukkojen etupainotteen rekrytointi. Pro gradu-tutkielma

Pekkala, E. 2000. Systemaattiset kirjallisuuskatsaukset. Kirjassa Voutilainen, P. & Leino-Kilpi, H. & Mikkola, T. & Peipponen, A. 2001. Hoitotyön vuosikirja 2001. Näyttöön perustuva hoitotyö. Helsinki: Tammi

Rope, T. 2005. Suuri markkinointikirja. Helsinki: Talentum

Schmitt, N. & Chan, N. 1998. Personnel selection. A theoretical approach. Thousand Oaks, California: SEGE Publications, Inc.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy

Vaahdio, E-L. Pestaa paras rekrytinnin opas esimiehelle. Helsinki: Edita Prima Oy

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Prima Oy

Varusmies 2013-Opas varusmiespalvelukseen valmistuvalle. Puolustusvoimat: Juvenes Print

Varusmiesten valinnat. Pääesikunnan Koulutusosaston pysyväisasiakirja 01:05.01.04.

CI14314, Ilmavoimien yhteisöviestintäsuunnitelma 2013

CI1680, ELSO-alan varusmiesten erikoisjoukkovalintojen toteuttaminen sekä koulutuksen järjestäminen

2. INTERNET-LÄHTEET

<http://ilmoittajapalvelu.hs.fi/kauppa>, viitattu 18.2.2013.

<http://www.aamukampa.net>, viitattu 13.11.2012.

<http://www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464131489/1194289369433/1194290319182.html>, viitattu 19.3.2013.

<http://www.facebook.com/puolustus?fref=ts>, viitattu 13.11.2012.

<http://www.ilmavoimat.fi/ilmasotakoulu>, viitattu 10.11.2012.

<http://www.mediaopas.com/sanomalehdet>, viitattu 14.11.2012.

<http://www.puolustusvoimat.fi>, viitattu 13.11.2012.

<http://www.puolustusvoimat.fi/fi/ilmavoimat>, viitattu 10.11.2012.

<http://www.radiomedia.fi>, viitattu 14.11.2012.

<http://www.stat.fi>, viitattu 14.11.2012.

<https://twitter.com/Puolustusvoimat>, viitattu 13.11.2012.

<http://www.youtube.com/DefenceForcesFinland>, viitattu 13.11.2012.

3. ASIANTUNTIJAHAASTATTELUT

Himanen, Petri, yliluutnantti, Ilmasotakoulun valintaupseeri 2005–2007. 31.10.2012. Aineisto tekijän hallussa.

Ruuska, Annukka, tiedotussihteeri. 20.2.2013. Aineisto tekijän hallussa.

Saastamoinen, Mika, 99. Kadettikurssin Ilmasotalinjan johtaja. 19.2.2013 Aineisto tekijän hallussa.

Tolkki, Ville, majuri, Ilmasotakoulun valintaupseeri. 13.11.2012. Aineisto tekijän hallussa.

LIITTEET

- Liite 1 Ilmasotakoulun henkilökunnalle osoitetut kysymykset
- Liite 2 Kysely Ilmasotakoulun 2/2012 erikoisjoukkohaun kautta palvelukseen astuneille varusmiehille
- Liite 3 <https://www.ilmavoimat.fi-etusivu> 10.11.2012
- Liite 4 <https://www.ilmavoimat.fi-erikoisjoukkohaku-sivu> 10.11.2012
- Liite 5 Ilmavoimien rekrytointi ja messutapahtumat vuonna 2013
- Liite 6 Ilmasotakoulun ohje esiintymisestä messuilla ja näyttelyissä

HAASTETTELURUNKO

1. Millaista hakijamateriaalia johtamisjärjestelmälälle hakeutuu?
2. Saadaanko palvelukseen tarpeeksi motivoitunutta henkilöstöä?
3. Riittävätkö nykyiset määrärahat rekrytointiin?
4. Hakeeko Ilmavoimien johtamisjärjestelmälälle tarpeeksi varusmiehiä, jotta heistä saadaan riittävästi päteviä ja kyvykkäitä koulutettavia?
5. Missä eri tapahtumissa Ilmasotakoulu suorittaa rekrytointia?
 - Missä eri tapahtumissa Ilmasotakoulun tulisi näkyä?
6. Miten johtamisjärjestelmälän rekrytointia tulisi kehittää?
7. Kuka suorittaa Ilmasotakoulun rekrytointia?
 - Onko varusmiehillä mahdollisuus käydä kertomassa esimerkiksi entisissä oppilaitoksissaan?
8. Onko varusmiehiltä kerätty palautetta johtamisjärjestelmälän rekrytoinnin ja markkinoinnin näkyvyydestä?

Kadetti Jussi Rusilan kandidaatintutkielman

LIITE 2

Kysely Ilmasotakoulun 2/2012 erikoisjoukkohaun
kautta palvelukseen astuneille varusmiehille

**MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU****KYSELY**

Kadettikoulu

97. kadettikurssi

Helsinki

.11.2012

Tämän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa Ilmavoimien johtamisjärjestelmälälle erikoisjoukkohaun kautta hakeutuneiden näkemyksiä erikoisjoukkohaun näkyvyydestä ja rekrytoinnista. Aineistoa tulen käyttämään kandidaatintutkielmassani. Toivon, että käytät aikaa vastauksien antamiseen ja vastaat kaikkiin kysymyksiin rehellisesti. Henkilötiedot jäävät vain tutkijan omaan käyttöön mahdollisten epäselvyyksien selvittämiseksi. Jatka vastaamista tarvittaessa paperin kääntöpuolelle.

**KYSELY ILMAVOIMIEN JOHTAMISJÄRJESTELMÄALAN VARUSMIESPALVELUKSEN
REKRYTOINNISTA**

NIMI

IKÄ

KOTIPAikka

KOULUTUS

ASELAJI

1. MIKSI HAIT ILMAVOIMIEN JOHTAMISJÄRJESTELMÄ-
ALALLE VARUSMIESPALVELUKSEEN?

2. MITKÄ OLIVAT MIELIKUVASI ILMAVOIMISTA ENNEN
KUTSUNTOJA?

3. MIKÄ OLI PÄÄTIEDONLÄHDE ETSIESSÄSI TIETOA JOHTAMISJÄRJESTELMÄALAN VARUSMIESKOULUTUKSESTA?

4. KERRO TÄRKEYSJÄRJESTYKSESSÄ (1-3), MIKÄ SAI SINUT HAKEUTUMAAN ERIKOISJOUKKOHAUN KAUTTA JOHTAMISJÄRJESTELMÄALALLE.

5. SAITKO KUTSUNNOISSA TIETOA ERIKOISJOUKKOHAUSTA ILMAVOIMIIN?


6. MISTÄ OLISIT TOIVONUT LÖYTÄVÄSI TIETOA JOHTAMISJÄRJESTELMÄN ERIKOISJOUKKOHAUSTA?

7. MIKÄ ROOLI OLI KAVEREILLASI/LÄHEISILLÄSI HAKEUTUMISEESI?

8. MITÄ MIELTÄ OLET ILMAVOIMIEN INTERNETSIVUILTA? LÖYSITKÖ SIVUILTA VAIVATTOMASTI HAKUOHJEET/ETC?

9. MISSÄ KAIKKIALLA OLET TÖRMÄNNYT JOHTAMISJÄRJESTELMÄALAN MARKKINOINTIIN?

10. MITEN KEHITÄISIT ILMAVOIMIEN JOHTAMISJÄRJESTELMÄALAN VARUSMIESPALVELUKSEN REKRYTOINTIA?



Ilmavoimat

[Palaute](#)
[Sivukartta](#)
[Mediapalvelu](#)
[Mobiili](#)
[Svenska](#)
[English](#)

[HAE](#)

[Puolustusvoimat](#)
[Maavoimat](#)
[Merivoimat](#)
[Ilmavoimat](#)
[Maanpuolustuskorkeakoulu](#)
[Ruotuväki-lehti](#)

[Etusivu](#)
[Perustietoa](#)
[Ajankohtaista](#)
[Joukko-osastot](#)
[Materiaalilaitos](#)
[Yhteystiedot](#)


[Katso](#)

Ilmavoimat verkossa

- Ilmavoimat työnantajana
- Ilmavoimien kuvagalleria
- Ilmavoimien viranomaisyhteistyö
- Midnight Hawks

Uutiset

30.11.2011 - Ilmavoimien Esikunta **Hornetin seuraajasta tarvitaan valintapäätös vasta 2020-luvun alkuvuosina**

30.10.2012 - Ilmavoimien Esikunta **Hornet-kaluston elinkaaripäivitystyö etenee**

TIEDOTTEET »

5.11.2012 - Ilmavoimat
Silmälasit eivät enää estä sotilaslentäjäksi hakeutumista Ilmavoimien lentoreserviupseerikurssin hakuvaatimukset muuttuvat syksystä 2012 alkaen, kun silmälasien tai piilolasien käyttäminen ei enää estä kurssille hakeutumista. Lisäksi hakijoiden kuntotestaukseen tulee muutoksia. Muutosten myötä Ilmavoimien ohjaajakoulutuksen hakuvaatimukset seuraavat kansainvälistä sotilasilmailun kehitystä.

12.10.2012 - Ilmavoimat Lentäjän pitää kunnioittaa pimeää
12.10.2012 - Ilmavoimat Ylikersantti Pasi Hokasta Vuoden aliupseeri
08.10.2012 - Ilmavoimat Ilmavoimat tarkasti Hornetien heittoistuimia
05.10.2012 - Ilmavoimat Suomi on mukana kansainvälisessä ilmavoimien harjoituksessa Baltiassa

TAPAHTUMAKALENTERI »

18.04.-30.11. Ilmavoimien Soittokunnan vuoden 2012 konsertit
30.11. Väitöstilaisuus: Sotilaslentäjän fyysinen suorituskyky sekä työperäiset tuki- ja liikuntaelinoireet

Varusmiehille

Reserviläisille

Rauhanturvaajille

Työnhakijoille

Koulutukseen hakijoille

Oikopolut

Ilmavoimat
Ilmavoimien Esikunta
PL 30
41161 TIKKAKOSKI

Puhelin 0299 800 (vaihde)

» Lisää yhteystietoja

ILMAVOIMAT
Puolustusvoimauudistuksessa

Lentäjäksi Ilmavoimiin
Lentoreserviupseerikurssi - tie taivaalle

Varusmieheksi lentotekniikan pariin

Johtamisjärjestelmäala
Viestiopintosuunnat

Sotilaskuljettajaksi
Haku päätty 28.2.2013

Ampumatiedotteet »

Sotinpuro, Nurmee »
12.11.2012 - 16.11.2012

Santahamina, Helsinki »
12.11.2012 - 16.11.2012

Reila, Pyhäjärvi »
12.11.2012 - 16.11.2012

Hätilä, Hämeenlinna »
12.11.2012 - 16.11.2012

Taipalsaari, Taipalsaari »
12.11.2012 - 16.11.2012

Joukko-osastot

- » Ilmavoimien Esikunta
- » Lapin Lennosto
- » Satakunnan Lennosto
- » Karjalan Lennosto
- » Lentosotakoulu

» Ilmasotakoulu

Ajankohtaista

Esittely

» Varusmieskoulutus

- » Peruskoulutuskausi
- » Aliupseerikurssi
- » Reserviupseerikurssit
- » Miestökökoulutus
- » Ilmavoimien sotilaskuljettajakurssi
- » Erikois- ja joukkokoulutuskausi
- » **Erikoisjoukkohaku**
- » Varusmiestoimikunta
- » Sotilaskoti

Upseerikoulutus

Henkilökunnan täydennyskoulutus

Vierailut Ilmasotakouluun

Yhteystiedot

» Ilmavoimien Teknillinen Koulu**» Joukko-osastot kartalla****» Ampumatiedotteet »****Sotinpuro, Nurmee »**

12.11.2012 - 16.11.2012

Santahamina, Helsinki »

12.11.2012 - 16.11.2012

Reila, Pyhäntä »

12.11.2012 - 16.11.2012

Hätilä, Hämeenlinna »

12.11.2012 - 16.11.2012

Taipalsaari, Taipalsaari »

12.11.2012 - 16.11.2012

**Ilmasotakoulu****Erikoisjoukkohaun kautta Tikkakoskelle**

Varusmiespalvelukseen Ilmasotakouluun voit päästä kahta eri kautta: kutsuntojen tai erikoisjoukkohauulla. Kutsunnoissa Ilmasotakoulun kiintiöt ovat rajatut, joten kannattaa hakea erikoisjoukkohaun kautta.

Erikoisjoukkohauulla tarkoitetaan vapaaehtoista hakeutumista ennen palveluksen alkamista tiettyihin Ilmasotakoulussa järjestettäviin varusmieskoulutuksiin. Erikoisjoukkohauussa olevien koulutuksien palvelusaika on 362 vuorokautta ja niihin sisältyy miehistön kuljettajakoulutusta lukuun ottamatta aliupseerikurssin tai reserviupseerikurssin suorittaminen (varusmiesjohtajakoulutus).

Sinut määrätään kutsunnoissa johonkin joukko-osastoon. Jos Sinut valitaan erikoisjoukkohauussa Ilmasotakouluun, niin aluetoimisto muuttaa palveluspaikaksesi Ilmasotakoulun.

Näihin ilmavoimien aliupseerien ja reserviupseerien koulutushaaroihin sekä kuljettajakoulutukseen voit hakea vain erikoisjoukkohaun kautta:

- Lentoreserviupseerikurssi
- ELSO -Koulutus (Viestirykmentti, Riihimäki v. 2013)
- Johtokeskuslinja
- Viestiliinja
- Kuljettajakoulutus

Koulutushaarakohtaiset erityisvaatimukset sekä hakuajat löytyvät koulutushaarojen esittelyistä.

HAKUAJAT

- tammikuun saapumiserään kuljettajakoulutukseen 31.8., muille linjoille 31.10. mennessä
- heinäkuun saapumiserään kuljettajakoulutukseen 28.2., muille linjoille 31.3. mennessä
- Lentoreserviupseerikurssille 15.1. mennessä kurssin alkamisvuonna.
- hakeutuminen elektronisen sodankäynnin koulutukseen seuraavan kerran II/2013 saapumiserään 31.1.2013 mennessä Viestirykmenttiin Riihimäelle

HUOM! Lentoreserviupseerikurssin valintaperusteista ja -tapahtumasta vastaa Kauhavan Lentosotakoulu, mutta palvelus suoritetaan Tikkakoskella

	Varusmiehille	»
	Reserviläisille	»
	Rauhanturvaajille	»
	Työnhakijoille	»
	Koulutukseen hakijoille	»
Oikopolut		▼

Lentoreserviupseerikurssin**hakemukset:**

Lentosotakoulu
Valintasihteeri
PL 5
62201 Kauhava

Muut hakemukset:

Ilmasotakoulu
Koulutuspataloona
Valintasihteeri
PL 7
41161 Tikkakoski

LINKIT

- » Kutsunnat
- » Hakemuslomake erikoisjoukkoihin
- » Naisten vapaaehtoinen asepalvelus
- » Hakemus
- » Lentoreserviupseerikurssille
- » Ilmasotakouluun
- » Hakulomake Ilmavoimien
- » sotilaskuljettajakurssille

Ilmavoimien rekrytointi ja messutapahtumat vuonna 2013

Ajankohta	Tapahtuma	Vastuujoukko- osasto	Tukevat joukko- osastot
tammi.12	Aalto-yo:n lentotekniikkarekry	Ilmav Matle	
23.-24.1.	Opinlakeus-messut, Seinäjoki	LentoSK	
7.2. Tampere	Tampereen yrityspäivät	Ilmav Matle	
15.2.2013, Kau- hava	Sotilasvala	LentoSK	
8.-10.3., Helsinki	GoExpo	SatLsto	
11.-12.3. Kuopio	Mäkihypyn MC, Puijo	KarLsto	
20.-21.4. Vaasa	Pohjanmaan suurmessut	LentoSK	
26.-27.4. Jyväskylä	Valtakunnallisen veteraanipäivän pääjuhla	IlmaSK	IlmavTK
16.5. Tikkakoski	Ilmailusta ammatti	IlmaSK	Ilmav TK, IlmavE viest kesk
toukokuu	Avoimet ovet / Ilmailusta ammatti	SatLsto	
15.-16.6. Lappeen- ranta	SIL:n päälentonäytös	KarLsto	Ilmav TK, IlmavE viest kesk, SatLsto
16.6. Jyväskylä	MillJAZZ	IlmaSK	
9.-10.8. Kauhava	Power Truck	LentoSK	Ilmav TK
16.8. Rovaniemi	Ilmailusta ammatti	LapLsto	
17.8. Pielavesi	Sotilasvala	KarLsto	
22.-25.8 . Turku	Turun Messut	SatLsto	IlmavTK
8.-9.10. Oulu	Eteenpäin Koulutusmessut	LapLsto	
20.-21.11. Vaasa	Know How, Vaasa	LentoSK	
1.-3.11. Helsinki	Ski Expo	IlmaSK	Viestintäkeskus koordinoi, IlmavTK tukee
3.-4.12 Helsinki	Studia 2013	IlmaSK	IlmavTK
4.-5.12. Rovaniemi	Eteenpäin Koulutusmessut	LapLsto	

Ilmasotakoulun ohje esiintymisestä messuilla ja näyttelyissä

ESIINTYMINEN MESSUILLA JA NÄYTTELYISSÄ

Messuilla edustat Ilmavoimia ja Puolustusvoimia. Käyttäydy sen mukaisesti.

Valmistaudu messutapahtumaan huolellisesti. Tutustu messuohjelmaan, osastosi esitteisiin sekä muuhun esittelymateriaaliin etukäteen. Tutustu myös messualueeseen, jotta tarvittaessa pystyt neuvomaan messuvieraita mm. info-pisteelle, ensiapupaikalle tai naisten/miestenhuoneeseen. Huolehdi siitä, että sinulla on saatavilla tarpeelliset puhelinnumerot paitsi oman osastosi, myös messujärjestäjän ja näyttelyalueen osalta. Tapahtumaan on tultava hyvissä ajoin.

Messuesiintymiset ovat tärkeä osa Ilmavoimien viestintää. Pääsääntöisesti esittelijöiden tehtävänä on luoda myönteistä kuvaa ilmavoimista työnantajana, tiedottaa varusmiespalveluksen suorittamismahdollisuuksista ilmavoimien erikoisjoukoissa sekä kohottaa yleisön maanpuolustustahtoa ja -tietämystä. Muista tavoitteista ja mahdollisista teemoista sovitaan ja tiedotetaan esittelijöitä hyvissä ajoin ennen tapahtumaa.

Pukeudu tilaisuuteen sopivalla tavalla. Joissakin tapahtumissa esimerkiksi siviilihenkilöstöä on kehoitettu pukeutumaan lentohaalariin yhtenäiseen messuilmehen säilyttämiseksi. Ellei erillisiä ohjeita asujen suhteen ole annettu, siviilihenkilöstö pukeutuu tilaisuuden ja työtehtävien luonteeseen soveltuvalla tavalla. Sotilashenkilöt noudattavat sotilaspukeutumisesta annettuja ohjeita.

Huolehdi siitä, että asusi on puhdas ja siisti. Esittelijäkortti tulee kiinnittää rintaan vasemmalle puolelle. Esittelijäkortissa tulee olla esittelijän nimi, hänen edustamansa organisaatio sekä ammattinimike.

Messuosasto ja sen ympäristö tulee pitää siistinä. Omat tavarat laitetaan sovittuun paikkaan, jossa ne eivät ole messuyleisön nähtävillä.

Keskustele messuvieraiden kanssa ystävällisesti ja kohteliaasti. Muista katsekontakti. Pyri vastaamaan vieraiden kysymyksiin mahdollisimman kattavasti. Ellet tiedä vastausta messuvierasta kiinnostavaan kysymykseen, voit tarjoutua ottamaan asiasta selvää tai ohjata kysymyksen eteenpäin. Kohtaaminen messuvieraan kanssa on vuorovaikutustilanne. Muista myös kuunnella.

On hyvä muistaa, että välität viestejä olemuksellasi myös silloin, kun et varsinaisesti esittele Ilmavoimien toimintaa. Vaikka osastolla ei juuri sillä hetkellä sattuisi olemaan messuvieraita, huolehdi siitä, että osasto ja esittelijät näyttävät edustavilta. Messuständillä seistään ryhdikkäästi, ei istuta tai nojailla missään tilanteessa. Henkilökohtaisten puhelujen hoitaminen, pitkät jutustelut omien tuttavien kanssa tai poistuminen muiden näytteilleasettajien osastoille tapahtuvat tauoilla.

Messumateriaali on tarkoitettu yleisölle, ei esittelijän omaan käyttöön, ellei toisin sovita.

Kun kaipaat taukoa huolehdi siitä, että osastolle jää riittävä määrä esittelijöitä. Tauollakin edustat Ilmavoimia, joten käyttäydy tyylikkäästi myös osastosi ulkopuolella. Messualueelta ei saa poistua, ellei siitä ole sovittu erikseen.

Ruokailu messujen aikana tapahtuu sille varatulla paikalla, ei messuständillä. Alkoholin käyttö messuilla on kielletty. Messuilla ei voi esiintyä krapulaisena.